Les activités de l'année 2005-2006

Participation au programme

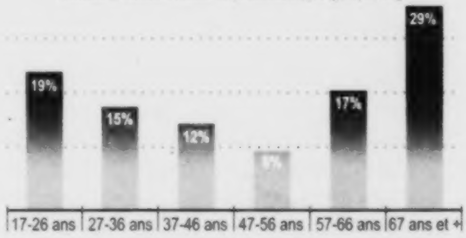
Le Programme de sécurité de revenu des chasseurs et piégeurs cris s'adresse exclusivement aux Cris de la Baie-James, bénéficiaires de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois, résidant au Québec et membres de l'une des neuf communautés cries, soit Chisasibi, Eastmain, Mistissini, Nemaska, Oujé-Bougoumou, Waskaganish, Waswanipi, Wemindji et Whapmagoostui.

En juin 2006, 15 151 personnes étaient inscrites comme membres de l'une de ces communautés et bénéficiaires des avantages prévus à la CBJNQ. De ce nombre, 14 747 étaient résidants du Territoire de la Baie-James, c'est-à-dire la région couverte par la CBJNQ qui comprend non seulement les villages cris mais également les villes comme Amos, Chapais, Chibougamau, Matagami, Senneterre et Val-d'Or. Un certain nombre de familles inscrites au programme, particulièrement dans le cas des membres de la communauté de Waswanipi, demeurent à l'extérieur des villages cris.

Durant l'année 2005-2006, un total de 1 142 unités de prestataires ont bénéficié du programme (Tableau 1). La composition de ces familles était, en 2005-2006, de 1 633 adultes (73%) et de 608 enfants (27%), pour un total de 2 241 individus. Le plus grand nombre d'unités de prestataires se situe à Chisasibi (428 unités) tandis que le plus petit nombre d'unités se situe à Nemaska (31 unités). Les deux communautés avec le plus grand nombre d'unité de prestataires, Chisasibi et Mistissini, regroupent respectivement 37,5% et 13,3% des unités de prestataires inscrites au programme (Tableau 1).

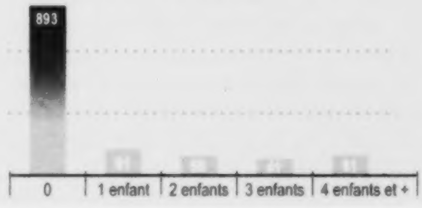
La participation au programme varie selon l'âge du chef de l'unité. En 2005-2006, 46% des chefs d'unités de prestataires était âgés de 57 ans et plus, tandis que 34% était âgés de 36 ans et moins (Tableau 2). Cette tendance bimodale semble se répéter annuellement, suggérant que le programme attire principalement les gens qui dépendent du mode de vie traditionnelle de façon constante depuis plusieurs années, ainsi qu'un groupe de jeunes adultes qui vivent de façon traditionnelle durant la période transitoire entre la fin des études et leur entrée au travail.

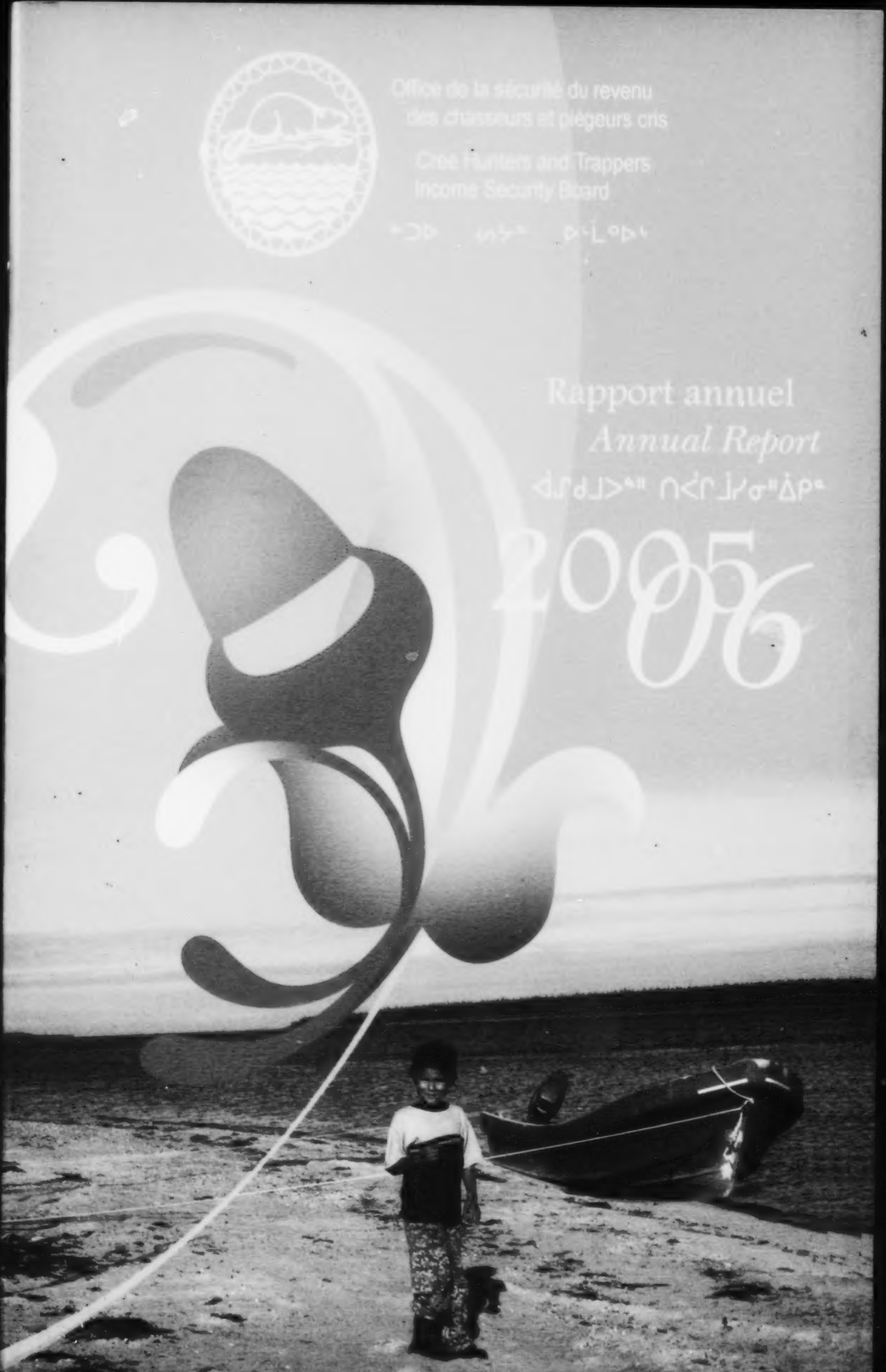
Nombre de chefs d'unités de prestataires par groupe d'âge



La répartition des groupes d'âges des prestataires du programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris explique aussi la distribution du nombre d'enfants par unité de prestataires. La majorité (78%) des unités de prestataires n'incluent donc pas d'enfants, tandis que 5% des unités ont 4 enfants ou plus.

Nombre d'enfants par unité de prestataires





Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris

Cree Hunters and Trappers Income Security Board

ᐦᑐᐅ ᔕᔾᓐ ᐅᐧᒫᓐᐅᐤ

Rapport annuel

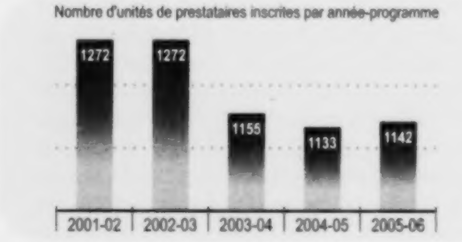
Annual Report

ᐋᔑᑯᒧᐯᐤᐦ ᑎᐹᒋ ᒨᔨᓂᐦᐄᑭᓐ

2005 *06*

La participation générale au programme, déterminée par le pourcentage des résidents inscrits, a été de 15,2% en 2005-2006 (Tableau 3), comparativement à 15,7% en 2004-2005, et de 16,6% en 2003-2004. La participation en 2005-2006 atteint son plus haut niveau dans les communautés de Whapmagoostui (31% des résidents étant inscrits au programme) et de Chisasibi (22%), tandis que les plus faibles taux de participation ont été enregistrés pour les communautés de Nemaska (7%), Eastmain (8%) et Waskaganish (9%).

En terme de nombre d'unités inscrites au programme, l'année 2005-2006 démontre une légère hausse d'inscriptions avec 1 142 unités de prestataires comparativement à 1 133 unités en 2004-2005. Cette année-programme marque aussi la première hausse du nombre d'unités inscrites au programme depuis 1999-2000.



De la même façon, l'année 2005-2006 marque une hausse du nombre de jours payés pour la première fois depuis les cinq dernières années, atteignant maintenant 288 226 jours payables.

Le Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris fonctionne en versant une allocation journalière pour les jours passés en forêt et consacrés aux activités traditionnelles de chasse, de pêche et de piégeage ou aux activités accessoires qui sont reliées au mode de vie traditionnelle. Le programme prévoit un maximum de jours payables par adulte et une limite globale pour tous les prestataires de 350 000 jours-personnes par année-programme. En règle générale, la limite annuelle s'élève à 240 jours payables par adulte mais la limite n'excède pas 119 jours si le statut du prestataire est semi-actif et 120 jours pour une nouvelle demande sans année de qualification.

Le Tableau 4 illustre le nombre de jours rémunérés pour l'ensemble des chasseurs et piégeurs cris au cours de l'année 2005-2006 et répartit ces jours selon les catégories d'activités et les communautés. En 2005-2006, 287 447 jours en forêt ont été rémunérés, ce qui représente 99,7% des journées payables. Les autres jours rémunérés ont été principalement des congés de maternité (0,2%) ainsi que les jours compensés en cas de désastres ou de maladie (0,1%).

Dépot légal - 2007
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

2008-01423/

Rapport annuel
Annual Report
ᐋᔑᑯᒧᐳᓐᐦ ᑎᐹᒋᒨᔨᓂᐦᐄᑭᓐ

2005-2006

Office de la sécurité du revenu
des chasseurs et piégeurs cris

Cree Hunters and Trappers
Income Security Board

ᓐᑐᐅ ᔕᔭᓐ ᐅᒡᒫᐤᐅᒡ

Québec, le 17 mai 2007

Monsieur Michel Bissonnet
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec (Québec) G1A 1A4

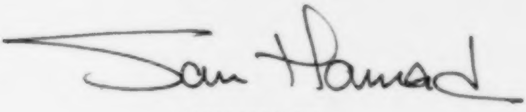
Monsieur le Président,

Conformément à la Loi sur l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris (L.R.Q., chapitre O-2.1), je suis heureux de vous transmettre le rapport d'activité de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris pour l'exercice financier se terminant le 30 juin 2006.

Ce rapport rend compte des activités de cet organisme durant la période du 1er juillet 2005 au 30 juin 2006.

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, à mes sentiments les meilleurs.

Le ministre de l'Emploi et de
la Solidarité sociale,



SAM HAMAD

Madame Michelle Courchesne
Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale
425, rue Saint-Amable, 4e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1

Madame la Ministre,

Au nom des membres de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, j'ai le plaisir de vous présenter notre Rapport annuel pour l'exercice financier se terminant le 30 juin 2006. Ce rapport décrit sommairement l'organisation administrative de l'Office, résume les résultats de l'année 2005-2006 et comprend les résultats financiers pour cette même année.

Veuillez agréer, Madame la Ministre, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le président (2005-2006)

Willie Iserhoff

Québec, janvier 2007

Mr. Matthew Mukash
Chairman
Cree Regional Authority
2 Lakeshore Road
Nemaska (Québec) J0Y 3B0

Sir:

On behalf of the members of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board, I am pleased to submit our Annual Report for the fiscal year ending June 30, 2006. This report summarizes the administrative organization of the Board and the results for the year 2005-2006, and includes the Financial Statements for that same period.

Yours very truly,

Willie Iserhoff
Chairman (2005-2006)

Québec, January 2007

Table des matières
Table of content
ᒫᐧᑳᓐ ᒫᓯᓈᑖᒡ

Message des membres	7
Message from the Board	19
ᑳ ᓃᑳᓂᐱᐦᑎᐦᒡ ᐅᑎᔓᒍᐧᐃᓂᐧᐋᐤ	30
Message du directeur général	9
Message from the Director-general	21
ᐅᒋᒫᐤ ᑳ ᐱᒥᐱᔓᐦᑖᑦ ᐅᑎᔓᒍᐧᐃᐣ	31
L'Office	10
The Board	22
ᑳ ᓃᑳᓂᐱᐦᑎᐦᒡ	32
Le programme	11
The Program	23
ᐋ ᐱᒥᐱᔓᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᑑᐦᐆᐧᔫᓐ	33
Les activités de l'année 2005-2006	14
Activities for the Year 2005-2006	26
ᑳ ᐃᔅᐱᔓᒡ ᒫᐧᑳᓐ ᐸᔓᐟ ᐱᐳᓐᐦ 2005-2006	36
Tableaux	40
Tables	
ᐊᒥᔅᑖᓱᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ	
Organigramme	48
Organization Chart	
ᐋ ᐃᑎᐦᑳᑐᓈᓂᐧᐃᒡ	
États financiers 2005-2006	51
Financial Statements 2005-2006	
ᐋ ᒥᓯᓈᓱᑦ ᑳ ᐃᔅᐱᔓᑦ ᐆᔫᐤ 2005-2006	
Code d'éthique et de déontologie	61
Code of Ethics and Professional Conduct	
ᑯᐃᔅᐧ ᐋ ᐄᔑ ᐋᐱᑎᓲᓈᓂᐧᐃᒡ	

Message des membres

C'est avec plaisir que les membres de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris vous présentent le rapport annuel et les états financiers de l'année 2005-2006.

Ce rapport précise d'abord la structure administrative et les règles régissant le Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris et résume ensuite les activités de l'année, en mettant l'accent sur les statistiques en matière de participation au programme et des montants versés à titre de prestations. Nous concluons par la présentation des états financiers de l'exercice se terminant le 30 juin 2006.

L'année 2005-2006 a été marquée par le décès d'un de ses employés, Monsieur Billy G. Blackned, administrateur local à Wemindji. Après une longue lutte contre la maladie, M. Blackned est décédé le 16 juin 2006. L'Office exprime ses remerciements pour les nombreuses années de service ainsi que ses plus sincères condoléances à la famille de Monsieur Blackned.

Du côté des opérations, l'année 2005-2006 marque le début de l'informatisation des bureaux locaux situés dans les communautés cries. Le succès de l'informatisation de la gestion des dossiers au siège social a confirmé le besoin pour l'Office de moderniser ses opérations et d'amorcer l'implantation informatique dans les bureaux locaux situés sur le territoire cri.

De nouveaux défis se présenteront à l'Office durant la prochaine année et nous continuons d'envisager le futur avec enthousiasme. Nous espérons que vous apprécierez les informations contenues dans notre rapport annuel et que vous n'hésiterez pas à communiquer avec le personnel de l'Office si vous désirez de plus amples renseignements sur le programme.

Message du directeur général

C'est avec grand honneur que je me joins à l'équipe de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris pour vous présenter le rapport annuel des activités pour l'année 2005-2006.

L'année 2005-2006 s'est très bien déroulée en ce qui a trait aux opérations. La compétence et l'assiduité du personnel en place, autant dans les communautés cries qu'au siège social, ont permis d'assurer le bon fonctionnement des opérations. Le décès de M. Billy G. Blackned, employé de l'Office depuis plus de 6 ans, fût un choc pour tous et plusieurs ont assisté aux funérailles de leur collègue à Wemindji. Malgré ce triste événement, ils ont tous su mettre l'épaule à la roue pour s'assurer que les opérations continuent aussi bien dans cette communauté que partout ailleurs sur le territoire cri.

L'Office a aussi amorcé le Projet de Recherche tel que stipulé à l'Annexe 2 de la Convention Complémentaire n° 15 de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois. Ce projet vise à colliger tous les programmes susceptibles d'aider les chasseurs et piégeurs cris dans la participation aux activités traditionnelles et est mené par M^me^ Tanya Lynn Strong, adjointe au programme-administration. Le rapport devrait être terminé pour décembre 2007.

L'an prochain, le Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris célébrera son 30^e^ anniversaire et de nombreuses activités sont prévues. Avec le soutien des membres de l'Office et le dévouement des employés, le soleil continue de briller sur le futur du Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris.

Le directeur général,
Serge Larivière, Ph. D., MBA

L'Office

L'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris a été mis en place à la suite de la signature de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois en novembre 1975. À la suite de la signature de cette convention, les dispositions régissant la constitution, les responsabilités et les pouvoirs de l'Office ont été décrits au chapitre 30 de ladite convention tel que modifié par la Convention complémentaire n° 15 et inscrits dans la Loi sur l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris (L.R.Q., chapitre O-2.1).

L'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris est un organisme autonome bipartite composé de six membres dont trois sont nommés par le gouvernement du Québec et trois par l'Administration régionale crie. La durée du mandat des membres est laissée à la discrétion des autorités responsables de la nomination qui doivent désigner, chaque année et alternativement, le président et le vice-président. L'Office fait rapport annuellement de ses activités au gouvernement du Québec et à l'Administration régionale crie.

L'Office compte présentement 20 employés à son service, incluant les employés à temps plein, à temps partiel et les occasionnels. Parmi ceux-ci, treize employés desservent les communautés cries et sept employés participent à la gestion du programme au siège social à Québec. Le personnel ne fait pas partie de la fonction publique du Québec et l'Office détermine les effectifs, normes et barèmes de rémunération de même que les autres conditions de travail de ses employés. Le poste de direction, qui constitue le premier niveau suivant celui des membres, est le poste de directeur général auquel se rattache une rémunération équivalant à celle du personnel d'encadrement de classe 4 dans la fonction publique.

La liste des membres et des employés de l'Office au 31 décembre 2006 se trouve après l'organigramme dans le présent rapport.

Les membres de l'Office se réunissent périodiquement pour évaluer et suivre les activités du programme. En 2005-2006, les membres ont tenu quatre rencontres régulières.

Réunions des membres 2005-2006

14 octobre 2005	**Conférence téléphonique**
7 décembre 2005	**Montréal**
9 mars 2006	**Montréal**
21 juin 2006	**Montréal**

Les sommes requises pour le paiement des prestations aux chasseurs et piégeurs cris inscrits au programme ainsi que pour le fonctionnement administratif de l'Office sont payés à même les deniers accordés annuellement à cette fin par l'Assemblée nationale. L'année financière de l'Office débute le 1er juillet et les états financiers pour l'année 2005-2006 montrent que les dépenses de l'exercice terminé le 30 juin 2006 se sont élevées à 19 652 810 $.

De ce montant, près de 92 % représente les prestations et la balance, soit 1 657 479 $ couvre les dépenses de fonctionnement du siège social et des neuf bureaux locaux situés dans les communautés cries.

Le Programme

Le Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris a comme principaux objectifs de favoriser le maintien et la survie d'un mode de vie traditionnel en assurant une garantie de revenu aux chasseurs et piégeurs cris et en prévoyant des mesures d'incitation. Il tire son origine de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois (CBJNQ) signée le 11 novembre 1975 et a été officiellement mis sur pied en novembre 1976.

Le programme s'adresse aux Cris résidant au Québec qui pratiquent les activités d'exploitation de la faune comme mode de vie. Par activités d'exploitation, on entend la chasse, la pêche et le piégeage ainsi que les activités qui leur sont accessoires comme la fabrication ou la réparation de matériel, la préparation et l'aménagement du terrain, le traitement, le transport et la commercialisation des produits d'exploitation, la fabrication d'objets artisanaux, la gestion de la faune, les déplacements, etc.

Les objectifs du programme sont demeurés les mêmes depuis sa création et depuis le tout début, l'Office a cherché à assurer la réalisation et le maintien de ces objectifs malgré les nombreux changements survenus à l'environnement social, économique et faunique des chasseurs et piégeurs cris. Une première révision du programme en 1988 a mené à la Convention complémentaire n° 8 et a introduit, entre autres, les comités locaux des chasseurs et piégeurs cris et le versement de prestations de maternité. Une deuxième révision, plus exhaustive, a mené à la signature de la Convention complémentaire n° 15 en 2002, qui instaure d'importants changements au programme lesquels sont entrés en vigueur au début de l'année-programme 2002-2003. Le concept original demeure cependant inchangé, à savoir un programme qui accorde un revenu annuel à des familles de piégeurs.

Les principales dispositions qui régissent l'admissibilité au programme et le calcul des prestations sont brièvement présentées ici. Le programme prévoit un revenu familial annuel mais l'admissibilité de l'unité de prestataires ou famille dépend essentiellement des activités de son chef, c'est-à-dire la personne qui, compte tenu des coutumes cries, est considérée comme subvenant aux besoins de sa famille ou qui est une personne seule âgée de 18 ans et plus. Le calcul des prestations prend toutefois en considération l'ensemble des activités des membres de l'unité de prestataires.

Admissibilité

Pour qu'une unité de prestataires soit admissible au programme, le nom du chef doit être inscrit sur la liste du comité local du programme. Cette liste identifie les personnes qui, selon la coutume de leur communauté, se consacrent aux activités d'exploitation et aux activités accessoires comme mode de vie tel que dicté par les traditions d'exploitation et les règles de la communauté. Chaque communauté crie met sur pied un comité local qui doit produire, dans les délais prescrits, la liste des chasseurs et piégeurs cris.

Le programme exige de la part du chef qu'il consacre un minimum de 120 jours par année à pratiquer des activités traditionnelles en forêt et qu'il y passe plus de temps que dans le cadre d'un emploi rémunéré. Cette exigence doit être rencontrée durant l'année précédant la demande d'inscription, ce qui correspond à une année de qualification durant laquelle aucune somme n'est versée par le programme.

Le programme prévoit deux exceptions à cette exigence. Un individu de 25 ans ou moins qui, l'année précédente complétait avec succès un secondaire V, peut s'inscrire au programme immédiatement à la fin de ses études. La seconde exception concerne les unités de prestataires à qui le programme a accordé une absence temporaire pour des fins d'éducation ou d'emploi. À la fin de l'absence temporaire, l'unité peut ainsi se réinscrire au programme sans année de qualification.

Dans le premier cas, ces changements ont été instaurés pour encourager les jeunes à compléter leur formation secondaire et dans le second cas, pour aider les piégeurs qui le désirent à obtenir une formation supplémentaire ou acquérir une expérience de travail différente.

Pour conserver l'admissibilité de leur unité de prestataires, les chefs de famille doivent, par la suite, rencontrer annuellement les mêmes exigences. Cependant, certaines exceptions sont prévues dans les cas de circonstances inhabituelles.

Le programme prévoit différents statuts de prestataires et pour chacun d'eux des dispositions particulières :

- Dans le cas de nouvelles demandes sans année de qualification, un maximum de 120 jours est payable lors de la première année d'inscription au programme.

- Pour les unités en absence temporaire, les banques de congés de maladie sont maintenues durant leur absence, qui autrement seraient remises à zéro après un certain nombre d'années.

- Le statut « semi-actif » pour sa part s'adresse aux prestataires aînés qui, pour différentes raisons, souhaitent réduire graduellement leurs activités d'exploitation et activités accessoires tout en demeurant inscrits au programme. Pour se prévaloir de ce statut, le chef de l'unité de prestataires doit cumuler une expérience de participation d'au moins 15 années au programme incluant les cinq dernières. De plus, le nombre total d'années d'inscription au programme additionné à son âge doit totaliser au moins 80.

De plus, lorsqu'une unité de prestataires se voit attribuer le statut semi-actif, deux options sont offertes :

- Recevoir un montant forfaitaire représentant 100 % de la valeur des jours de congé de maladie accumulés par le chef et le conjoint de l'unité de prestataires; ou

- Conserver, pour une période maximale de cinq ans, son admissibilité au programme; les exigences d'admissibilité sont alors réduites mais une limite annuelle de 119 jours payable par adulte est appliquée.

Pour profiter de la deuxième option, le chef de l'unité de prestataires doit préalablement prouver qu'il est en mesure de pratiquer des activités de chasse et de pêche ou des activités accessoires pendant au moins 20 jours dans l'année, dont dix jours à l'extérieur de la communauté.

Calcul des prestations

La méthode de calcul de prestations est avant tout fonction du temps consacré aux activités d'exploitation. En effet, la majeure partie des argents versés tient compte du nombre de jours passés en forêt par les adultes membres de l'unité et par conséquent, les revenus de familles de même taille peuvent être différents.

Pour établir les prestations annuelles de chaque unité, l'Office s'appuie sur les paramètres suivants : la durée de la période consacrée à la chasse, la pêche et le piégeage, les gains annuels de l'unité et la taille de la famille. Le calcul des prestations se fait en deux étapes. Premièrement, un montant est alloué pour chaque journée passée dans le bois par le chef et le conjoint de l'unité dans l'exercice des activités d'exploitation et des activités accessoires. Le programme prévoit des maximums de jours rémunérés par adulte par année, soit 240, 120 ou 119 selon le statut de l'unité de prestataires. Une limite annuelle globale de 350 000 jours pour l'ensemble des prestataires est également imposée.

Une allocation supplémentaire de 30 % de l'allocation quotidienne est de plus accordée pour chaque journée passée par les adultes d'une unité dans une région qualifiée d' « éloignée ». En général, il s'agit de terrains de piégeage situés au-delà d'un rayon de 50 km de la communauté ou, si accessible par la route, au-delà d'une distance de 200 km. Cette allocation peut être accordée pour un maximum de 180 jours par adulte et couvre les jours passés dans le bois entre le 1er novembre et le 30 avril. Le nombre de jours pour lesquels l'allocation en région d'exploitation éloignée est attribuée est limité à 100 000 pour l'ensemble des prestataires et est inclus dans la limite globale de 350 000 jours.

En deuxième lieu, un montant supplémentaire, le montant de base garanti, calculé en fonction de la taille et des revenus de l'unité peut s'ajouter aux allocations quotidiennes dans certains cas. Ce montant additionnel permet d'augmenter les prestations des familles qui sont plus nombreuses ou pour qui les prestations du programme représentent la seule source de revenus. Les taux utilisés se trouvent au Tableau 6 desquels doivent être déduits à 40 % les revenus nets de l'unité et à 100 % les prestations de la sécurité de la vieillesse du gouvernement du Canada. À moins d'être spécifiquement exclus, tous les montants reçus par les membres de l'unité à titre de revenus ou salaires, y compris les allocations quotidiennes versées en vertu du programme, sont considérés comme des revenus.

Même si la règle de base exige que la pratique des activités d'exploitation constitue le mode de vie principal des prestataires, ceux-ci peuvent cependant participer à certaines activités économiques de la région en travaillant de façon saisonnière, ce qui leur permet d'accroître leur revenu. L'inverse n'est cependant pas autorisé, c'est-à-dire occuper un emploi régulier et recevoir en supplément des prestations du programme. Il est également proscrit de cumuler des prestations versées en vertu du programme avec des sommes reçues d'un autre programme fédéral ou provincial de sécurité du revenu.

Le programme s'adresse donc spécifiquement à des personnes qui désirent poursuivre un mode de vie traditionnel et tente d'assurer à leur famille un revenu suffisant tout en leur garantissant une mesure de sécurité économique compatible avec les conditions existant de temps à autre.

Les prestations sont calculées sur une base annuelle et réparties en quatre versements effectués vers les 1er septembre, 1er janvier, 1er avril et 30 juin. Le calendrier correspond, dans la mesure du possible, à celui des chasseurs et piégeurs et les paiements sont donc versés aux périodes où la majorité d'entre eux est dans leur communauté respective.

Fonds d'assurance

(compensation en cas de maladie ou de désastre)

Un Fonds d'assurance financé à parts égales par les prestataires du programme et le gouvernement du Québec a été établi pour compenser financièrement les prestataires pour la perte de revenus encourue à la suite d'une incapacité à pratiquer des activités d'exploitation ou des activités accessoires en raison de maladie ou de désastre.

Chaque adulte d'une unité accumule, dans une banque individuelle, des jours de congés de maladie, attribués selon le nombre de jours payables pour chaque année-programme.

En plus de la banque individuelle, un prestataire peut avoir recours à une banque communautaire établie à un maximum annuel de 2 000 jours pour l'ensemble des prestataires.

La banque communautaire réserve aussi 500 jours pour compenser des prestataires qui auraient encouru une perte de revenus à la suite d'un désastre comme une inondation ou un feu de forêt qui les empêcherait de pratiquer les activités d'exploitation selon leurs habitudes.

Les activités d'exploitation de la faune et les activités accessoires ne sont rémunérées que si le chasseur ne reçoit pas une autre indemnité pour la même période. En effet, lorsqu'un chasseur reçoit un montant ou un salaire pour une journée (ex. CSST, assurance-emploi, etc.), l'allocation quotidienne n'est pas versée. Dans le cas où ces montants seraient versés au chef de l'unité de prestataires, cette règle a également pour conséquence d'éliminer le paiement de jours dans le bois pour le conjoint. De plus, les jours consacrés aux activités d'exploitation de la faune en excédant du maximum annuel de jours applicable par adulte, soit 240, 120 ou 119 selon le statut de l'unité, ne sont pas pris en considération dans le calcul des prestations.

Les jours identifiés comme en « région éloignée » sont inclus dans le nombre de jours dans le bois mais identifient les jours durant lesquels les chasseurs et piégeurs cris ont utilisé les territoires considérés comme étant plus difficiles d'accès et pour lesquels une allocation supplémentaire est versée. Ces territoires correspondent généralement à des terrains de piégeage situés à plus de 200 km de la communauté s'il y a accès par la route ou dans les autres cas situés à l'extérieur d'un rayon de 50 km. L'année 2005-2006, la quatrième année d'application de cette disposition, indique encore une fois une augmentation de jours en région éloignée, passant de 48 390 en 2002-2003, la première année de cette disposition, pour augmenter ensuite à 53 173 jours en 2003-2004, 55 199 jours en 2004-2005 pour atteindre 58 862 jours en 2005-2006 (Tableau 4).

Les statistiques individuelles révèlent que le nombre moyen de jours payables par unité de prestataires a été de 252 jours en 2005-2006 (Tableau 5), comparativement à 247 jours payables par unité en 2004-2005. De façon similaire, le nombre de jours payables par adulte a été de 177 en 2005-2006, comparativement à 172 en 2004-2005.

Le plus grand nombre de jours payables par individu s'observe dans la communauté de Whapmagoostui (200 jours) et Waswanipi (190 jours), tandis que les communautés de Mistissini et de Eastmain démontrent le plus faible nombre de jours par individu, soit une moyenne de jours individuelle de 167 jours pour chacune de ces deux communautés.

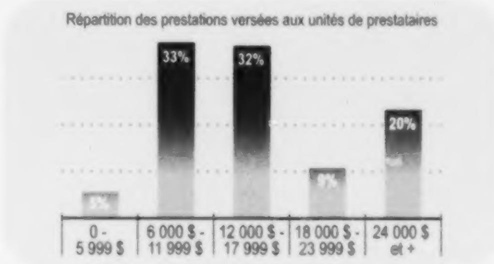
Depuis 2002-2003, le programme a introduit trois nouveaux statuts de participation : semi-actif, absence temporaire et nouvelle demande sans année de qualification. En 2005-2006, une unité de prestataires s'est ajoutée aux autres qui bénéficient des avantages du statut semi-actif. De plus, deux prestataires ont opté pour la possibilité d'une absence temporaire et trois prestataires, ayant terminé leurs études secondaires avec succès l'année précédente, ont pu s'inscrire au programme sans année de qualification.

Prestations accordées

Les prestations du programme sont indexées annuellement en fonction du coût de la vie au Québec et le taux est établi selon l'indice d'accroissement en vigueur pour le Régime des rentes du Québec. Les paramètres de calcul employés pour l'année 2005-2006 représentent une majoration de 2% par rapport à 2004-2005 (Tableau 6).

Le montant total des prestations versées aux chasseurs et piégeurs cris s'élèvent à 17 784 065 $. De ce montant, 95 % représente les argents versées aux chasseurs et piégeurs cris pour les jours passés en forêt à pratiquer des activités d'exploitation de la faune, incluant l'allocation supplémentaire pour les jours en région éloignée. Cette disposition mise en place en 2002-2003 a d'ailleurs permis le versement d'un montant additionnel de 984 761 $ (5,5% du total) aux prestataires du programme (Tableau 7). Le montant moyen des prestations versées par unité pour toutes les communautés se situe à 15 573 $, en légère baisse comparativement au montant de 15 734 $ pour l'année 2004-2005.

Comme l'indique le graphique ci-bas, la majorité des unités de prestataires reçoit des prestations se situant entre 6 000 $ et 17 999 $. On observe que les prestations moyennes par unité varient entre 12 656 $ pour la communauté de Eastmain jusqu'à 20 171 $, la moyenne la plus élevée, pour les unités de prestataires de la communauté de Whapmagoostui (Tableau 7).



L'importance des prestations du Programme pour le revenu des chasseurs et piégeurs cris

La pratique des activités de chasse, pêche et piégeage entraîne des dépenses d'équipement et de transport élevées. En plus de ces coûts, les chasseurs doivent également continuer à assumer les dépenses reliées au maintien d'une résidence dans leur communauté respective. Plusieurs chasseurs cumulent donc des revenus d'activités traditionnelles, comme ceux obtenus par le Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, en plus avec reliés à des emplois saisonniers afin de s'assurer un revenu annuel suffisant. En 2005-2006, les prestations du programme ont totalisé 78% de l'ensemble des revenus des chasseurs inscrits au programme et la balance, soit 5 168 828 $, provenait des revenus reliés principalement à l'emploi.

Fonds d'assurance

Depuis l'instauration en 2002-2003 des dispositions concernant la création d'un Fonds d'assurance, la perte de revenus encourue à la suite d'une incapacité à pratiquer les activités d'exploitation ou des activités accessoires en raison de maladie ou de désastre peut être en partie compensée. En 2005-2006, le Fonds d'assurance a compensé 149 jours de maladie ainsi que 3 jours pour un événement qualifié de désastre (Tableau 8).

Conclusion

En 2005-2006, la participation des Cris au Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris a légèrement remontée comparativement à 2004-2005. Ceci dit, la croissance démographique continue chez les Cris et de plus en plus d'opportunités d'emplois existent dans les communautés. Un survol des tendances selon le groupe d'âge semble indiquer que la participation aux activités traditionnelles demeure très importante pour les jeunes de moins de 30 ans ainsi que pour les aînés qui continuent de dépendre du mode de vie qui les a toujours soutenu. La prochaine année marquera la trentième année d'existence du programme, et l'Office continuera d'accomplir sa mission avec la même vision qui l'a guidé depuis ses débuts.

Message from the board

It is with great pleasure that the members of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board present to you the Annual Report and the Financial Statements for the Program-year 2005-2006.

This report first presents the administrative structure and the by-laws regulating the Cree Hunters and Trappers Income Security Program and then summarizes the activities of the year, highlighting the statistics with regards to the participation to the Program as well as amounts provided as benefits. We conclude by the presentation of the Financial Statements for the fiscal year ending on June 30, 2006.

Program-year 2005-2006 was impacted by the death of one of its employees, Mr. Billy G. Blackned, local administrator in Wemindji. After a long battle against disease, Mr. Blackned passed away on June 16, 2006. The Board wishes to express its gratitude for the many years of service and its most sincere condolences to the family of Mr. Blackned.

In terms of operations, Program-year 2005-2006 marks the beginning of the computerization of the local offices in the Cree communities. The implementation of a specific computer program for the management of files at the head office confirmed to the Board the need to modernize its operations in the Cree communities by providing computers and Internet access for local offices.

The Board will face many challenges in the new year and looks at the future with enthusiasm. We hope that you will appreciate the information contained in our Annual Report and that you do no hesitate to communicate with the personnel of the Board, should you wish to obtain more information on our program.

Message from the Director-general

It is with great honor that I join the team of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board to present the Annual Report of our activities for the Program-year 2005-2006.

Program-year 2005-2006 went very well from an operations stand point. The skills and the devotion of the staff in place, in the Cree communities as well as at the head office, enable the smooth running of operations. However, the death of Mr. Billy G. Blackned, an employee of the Board for the last 6 years, was a shock for all employees of the Board and many attended the funeral of their colleague in Wemindji. Through this sad event, all staff remained strong and showed solidarity to ensure the smooth running of operations as much in their own community as for the entire Cree Territory.

The Board also initiated the Research Project described in Schedule 2 of Complementary Agreement No. 15 of the James Bay and Northern Quebec Agreement. Led by Mrs. Tanya Lynn Strong, Program Assistant-Administration, this project aims to compile and list all programs that may help Cree hunters and trappers participate to traditional activities. The report should be completed by December 2007.

This coming year, the Cree Hunters and Trappers Income Security Program will celebrate its 30th Anniversary and numerous activities are planned. With the support of the members of the Board and the devotion of the employees, the sun continues to shine on the future of the Cree Hunters and Trappers Income Security Program.

The Director-general,
Serge Larivière, PhD, MBA

The Board

The Cree Hunters and Trappers Income Security Board was established after the signing of the James Bay and Northern Québec Agreement (JBNQA) in November 1975. Following the signing of the Agreement, provisions governing the constitution, responsibilities and powers of the Board are found in Section 30 of the JBNQA as amended by Complementary Agreement No. 15 and the Act respecting the Cree Hunters and Trappers Income Security Board (R.S.Q., c. O-2.1).

The Cree Hunters and Trappers Income Security Program is administered by the Board, a bipartisan organization composed of six members. The gouvernement du Québec and the Cree Regional Authority each appoint three members and are free to establish the length of the appointees' term of office for each appointee. The aforementioned parties take turns appointing the chairman and vice-chairman of the Board. The Board reports annually on its activities to the gouvernement du Québec and to the Cree Regional Authority.

The Board has twenty employees, including full-time, part-time and occasional staff of whom 13 are stationed in the various Cree communities and six of whom work at the Québec City head office. The staff does not belong to Québec's public service, and the Board sets staff requirements, remuneration standards and scales as well as the other conditions of employment for its personnel. The management position constituting the first level after that of the members is the position of Director-general, with a salary equivalent to that of a senior manager in the civil service. The list of Board members and employees at December 31, 2006 is appended in this report along with the organization chart approved by the Board members.

The members of the Board meet periodically to evaluate and follow up on activities of the Program. In 2005-2006, the members held four regular meetings.

Meeting of the members 2005-2006

14 October 2005	**Conference call**
7 December 2005	**Montreal**
9 March 2006	**Montreal**
21 June 2006	**Montreal**

The sums required to pay benefits to Cree hunters and trappers enrolled on the Program and to cover the Board's administrative operations come from the amounts voted annually by the National Assembly for this purpose. The fiscal year begins on July 1 and the audited financial statements for 2005-2006 indicate that expenses for the year ended on June 30, 2006, totalled $ 19,652,810.

Of that amount, close to 92% represents benefits paid to Cree hunters and trappers, while the remaining $1,657,479 covers the operating expenses of the head office and the nine local offices located in the Cree communities.

The Program

The main objectives of the Cree Hunters and Trappers Income Security Program are to encourage and preserve the traditional way of life of the Cree by providing Cree hunters and trappers with an income guarantee, benefits and other incentives. The Program originated with the James Bay and Northern Québec Agreement (JBNQA) signed on November 11, 1975 and was officially set up in 1976.

The Program is intended for the Cree who reside in Québec and practice wildlife harvesting activities as a way of life. Harvesting activities refer to hunting, fishing and trapping and related activities such as equipment manufacture or repair, trapline preparation and upkeep, processing, transportation and sale of the proceeds of these activities, production of handicrafts, wildlife management, travel, etc.

Program goals have remained unchanged since its inception and, from the outset, the Board has sought to achieve and maintain these objectives despite the many changes that have occurred in the social, economic and wildlife environment of Cree hunters and trappers. An initial review of the Program in 1988 resulted in Complementary Agreement No. 8, introducing, among other things, local committees of Cree hunters and trappers, and the payment of maternity benefits. A second review, much more extensive, led, in 2002, to the signing of Complementary Agreement No. 15, which made considerable changes to the Program that came into force at the start of the 2002-2003 Program-year. However, the original concept, i.e. a program that pays an "annual" income to "families" of trappers, remains the same.

The main provisions governing Program eligibility and benefit calculation are briefly summarized here. The Program provides for an annual family income, but the eligibility of a beneficiary unit or family basically depends on the activities of its head, i.e. the Cree beneficiary who, in keeping with Cree customs, is considered to be the family provider or who is a person at least 18 years of age living alone. However, benefits are calculated by taking the activities of each member of the beneficiary unit into consideration.

Eligibility

For a beneficiary unit to be eligible for the Program, the name of the head must appear on the list of the Local Committee. This list identifies the persons who, according to community custom, practice harvesting and related activities as a way of life in accordance with harvesting traditions and the rules of the community. All Cree communities set up a Local Committee and prepared the list of hunters and trappers within the prescribed time frame.

Under the Program, the head of a beneficiary unit must devote at least 120 days a year to traditional activities in the bush, more time than they spend working at a job and receiving a salary. This requirement must be met the year preceding the application for enrolment, which corresponds to a qualifying year during which no benefits from the Program are paid.

The Program currently provides for two exceptions to this requirement. A person who is 25 years of age or younger and who, the previous year, successfully completed at least Secondary V is eligible for the Program immediately after completing his studies. The second exception concerns beneficiary units that choose to temporarily leave the Program for vocational or job training. At the end of this temporary absence, the unit may re-enrol in the Program without having to complete a qualifying year.

In the first case, these changes were implemented to allow young people to complete their secondary studies and, in the second, to help trappers wishing to acquire further vocational training or different work experience.

Thereafter, heads of families must meet these same requirements every year to maintain the eligibility of their beneficiary unit. However, some exceptions may be made under unusual circumstances.

The Program has different categories of beneficiaries, defining specific provisions for each:

- For new applicants without a qualifying year, a maximum of 120 days is payable the first year they are enrolled in the Program.

- For units who choose to leave the Program temporarily, the bank of sick days accumulated prior to the Temporary Leave is maintained.

- "Semi-active" status is intended for elder beneficiaries who, for various reasons, want to gradually cut back on their harvesting and related activities while remaining enrolled in the Program. To avail themselves of this status, heads of beneficiary units must have a participation experience of at least 15 years in the Program including the last 5 years. In addition, the aggregate of the total number of years in the Program and their age must be at least 80.

Furthermore, when a beneficiary unit is attributed semi-active status, it can choose from two options:

- Receive a lump-sum amount representing 100% of the value of the sick days accumulated by the head and the consort of the beneficiary unit; or

- Retain, for a maximum period of 5 years, its Program eligibility. The eligibility requirements are reduced but an annual maximum of 119 days payable per adult is applied.

To take advantage of the second option, the head of the beneficiary unit must first prove that he is able to practice hunting or fishing activities or related activities at least 20 days in the year, 10 of which are outside the community.

Benefit calculation

Benefits are primarily calculated on the basis of the time devoted to harvesting activities. Indeed, most of the money paid depends on the number of days that adult members of the unit spend in the bush. As a result, families of the same size may have different incomes.

To establish each unit's annual benefits, the Board takes the following factors into account: the amount of time spent hunting, fishing and trapping, the annual income of the unit and the size of the family. Benefits are calculated in two stages. First, an amount is granted for each day spent in the bush by the head and the consort of the beneficiary unit. The Program provides for a maximum of 240, 120 or 119 days payable per adult depending on the beneficiary unit's status. An annual overall maximum of 350, 000 days for all beneficiaries also applies.

An additional allowance of 30% of the daily allowance is paid for each day that the adults of a unit spend in an area that is considered "far". Generally, this refers to traplines located outside a 50-km radius of the community or, if accessible by road, beyond a distance of 200 km. This allowance may be granted for a maximum of 180 days for the days spent in the bush between November 1 and April 30. The number of days for which the allowance for far region is paid is limited to 100 000 and is included in the overall limit of 350 000 days. An additional amount, known as the guaranteed basic amount, determined on the basis of the size and income of the unit may be added to the daily allowance in some cases. This additional amount is used to increase the benefits of bigger families or in cases where Program benefits represent the only source of income. The rates used are given in Table 6, which amounts must be reduced by 40% of the unit's net income and 100% of old age security benefits of the Government of Canada. Unless specifically exempted, all amounts received by the members of the unit as income or wages, including daily allowances paid under the Program, are considered income.

Although the basic rule requires that harvesting activities constitute the main way of life of beneficiaries, they can still take part in certain economic activities in the region by working on a seasonal basis to supplement their income. However, the opposite is not allowed, i.e. beneficiaries may not hold a regular job and supplement their income with Program benefits. Furthermore, Program benefits may not be received in addition to benefits under another federal or provincial income security program.

The Program is intended specifically for people who wish to pursue a traditional way of life by providing them with sufficient income to support their families and to guarantee them a measure of economic security that is compatible with conditions prevailing from time to time.

Benefits are calculated on an annual basis and are paid in four instalments on or around September 1, January 1, April 1 and June 30. This payment schedule corresponds, as far as possible, to that of the hunters and trappers, reflecting the periods when most of them are in their respective communities.

Insurance Fund

(compensation in case of illness or disaster)

Program beneficiaries and the Gouvernement du Québec contribute equally to an Insurance Fund set up to financially compensate beneficiaries for the loss of income resulting from an inability to practice harvesting or related activities due to illness or disaster.

Each adult of a unit accumulates, in an individual bank, sick days granted according to the number of days payable for each Program-year.

In addition to the individual bank, a beneficiary may resort to a communal bank established at an annual maximum of 2,000 days for all beneficiaries.

The communal bank also sets aside 500 days to compensate beneficiaries for a loss of income resulting from a disaster such as flooding or a forest fire that prevents them from practicing their harvesting activities according to their habits.

Activities for the year 2005-2006

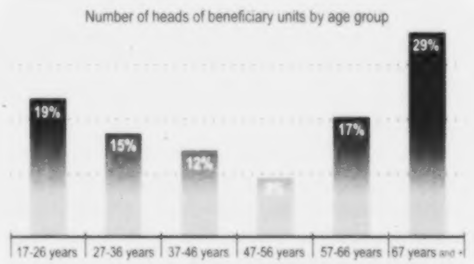
Program participation

The Cree Hunters and Trappers Income Security Program is intended exclusively for the James Bay Crees who are beneficiaries of the James Bay and Northern Québec Agreement (JBNQA), reside in Québec and are members of one of the nine Cree communities of Chisasibi, Eastmain, Mistissini, Nemaska, Oujé-Bougoumou, Waskaganish, Waswanipi, Wemindji and Whapmagoostui.

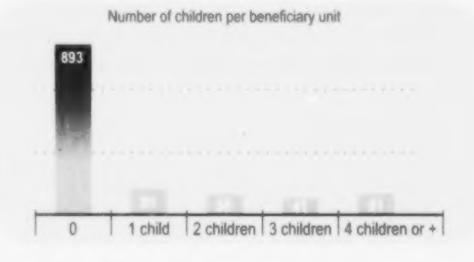
In June 2006, 15,151 persons were enrolled as members of one of these communities and were entitled to the benefits outlined in the JBNQA. Of that number, 14,747 were residents of the James Bay Territory, which is the region covered by the JBNQA and includes not only the Cree villages but also such towns as Amos, Chapais, Chibougamau, Matagami, Senneterre and Val-d'Or. A certain number of families enrolled in the Program, particularly members of the Waswanipi community, live outside the Cree villages.

During the Program-year 2005-2006, 1,142 beneficiary units composed of 1,633 adults (73%) and 608 children (27%) were enrolled on the Program for a total 2,241 individuals (Table 1). The greatest number of beneficiary units occurred in Chisasibi (428 units) whereas the smallest number of beneficiary units was in Nemaska (31 units). Together, the communities of Chisasibi (37.5%) and Mistissini (13.3%) make up over half of the number of beneficiaries enrolled on the Program.

Participation to the Program varies according to the age of the head of the unit. In 2005-2006, 46% of the heads of beneficiary units were 57 years old or over, whereas 34% were aged 36 or less (Table 2). This bimodal trend occurs annually, and suggests that the program attracts mainly two major groups of participants: those who have consistently relied on the traditional lifestyle for numerous years, and a second group of young adults that experience the traditional lifestyle for a transitory period between their school education and their entry into the work force.



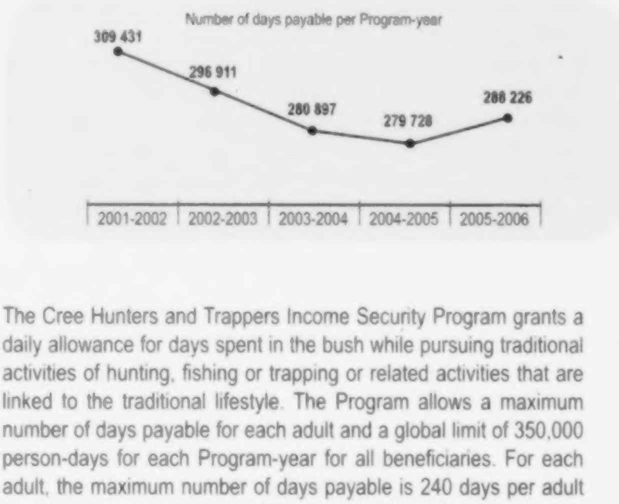
The distribution of age groups within the program explains the number of children per beneficiary units. The majority (78%) of beneficiary units do not include children, whereas 5% of units include 4 children or more..



General participation to the program, determined by the percentage of residents enrolled, was 15.2% in 2005-2006 (Table 3), compared to 15.7% in 2004-2005, and 16.6% in 2003-2004. Participation in 2005-2006 was greatest in the community of Whapmagoostui (31% of residents enrolled on the program) and Chisasibi (22%), whereas the lowest participation rates were observed in Nemaska (7%), Eastmain (8%) and Waskaganish (9%).

In terms of number of beneficiary units, Program-year 2005-2006 revealed a slight increase with 1,142 beneficiary units compared to 1,133 beneficiary units in 2004-2005. This is the first increase in the number of beneficiary units enrolled on the program since 1999-2000.

Similarly to the increase in the number of beneficiary units, Program-year 2005-2006 revealed an increase in the number of days payable for the first time during the last five years, reaching now 288,226 days payable.



The Cree Hunters and Trappers Income Security Program grants a daily allowance for days spent in the bush while pursuing traditional activities of hunting, fishing or trapping or related activities that are linked to the traditional lifestyle. The Program allows a maximum number of days payable for each adult and a global limit of 350,000 person-days for each Program-year for all beneficiaries. For each adult, the maximum number of days payable is 240 days per adult but this limit may not exceed 119 days if the beneficiary is enrolled under the semi-active status or may not exceed a 120 days for a new demand without a qualifying year.

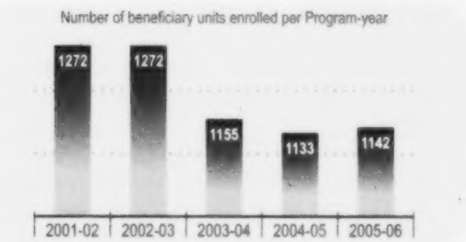


Table 4 illustrates the number of days paid for all Cree hunters and trappers during 2005-2006 Program-year and indicates the category of activities among communities. In 2005-2006, 287,447 days in the bush were paid, and this represents 99.7% of all days payable. Other paid days were mainly for maternity leave (0.2%) as well as days for disaster or sick leave (0.1%).

Wildlife harvesting and related activities are paid only when they occur in the bush and only if the hunter receives no other compensation for the same period. When a hunter receives an amount or wages for a given day (e.g. workers' compensation, employment insurance, etc.), the daily allowance is not paid. Should these amounts be paid to the head of the beneficiary unit, this rule also eliminates payment of days in the bush for the consort. Moreover, the days spent on wildlife harvesting activities above and beyond the annual maximum applicable per adult, i.e. 240, 120 or 119 depending on the unit's status, are not taken into consideration in the benefit calculation.

The days identified as in "far region" are included in the number of days in the bush but identify the days Cree hunters and trappers used the territories deemed most difficult to access and for which an additional allowance is paid. These territories generally correspond to traplines located more than 200 km from the community where there is highway access or in other cases, located outside a 50 km radius. Program-year 2005-2006, the fourth year of this special provision, once again shows an increase in the number of days spent in far regions, from an initial 48,390 in 2002-2003, to 53,173 in 2003-2004, 55,199 in 2004-2005, and finally 58,862 in 2005-2006 (Table 4).

Individual statistics reveal that the average number of days payable per beneficiary unit was 252 days in 2005-2006 (Table 5), in comparison with 247 days payable per beneficiary unit in 2004-2005. Similarly, the number of days payable per adult was 177 in 2005-2006, compared to 172 in 2004-2005.

The highest average number of days payable per individual was observed in the communities of Whapmagoostui (200 days) and Waswanipi (190 days), whereas the communities of Mistissini and Eastmain had the lowest average with 167 days payable per individual on average for each of these two communities.

Since 2002-2003, the Program has introduced three new participant categories: semi-active, temporary leave and new demand without a qualifying year. In 2005-2006, one beneficiary unit was added to the number of semi-active units. Moreover, two beneficiaries were granted a temporary leave from the Program, and three beneficiaries, who had successfully completed their secondary school studies the previous year, were able to enrol in the Program without a qualifying year.

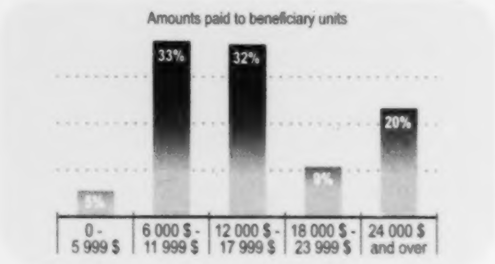
Benefits paid

Program benefits are indexed each year to the cost of living in Québec. The rate is based on the index used for the Québec Pension Plan. The calculation parameters used for 2005-2006 represent an increase of about 2% compared to 2004-2005 (Table 6).

In 2005-2006, benefits paid to Cree hunters and trappers totalled $17,784,065. Of this amount, 95% represents sums paid to beneficiaries of the program for days spent in the bush, including the additional allowance for days spent in far regions. This disposition, established since 2002-2003, enabled the payment of an additional $984,761 (5.5% of total) to the beneficiaries of the program (Table 7).

The average amount paid per beneficiary unit for all nine Cree communities was $15,573, just slightly lower than the average amount paid in 2004-2005 of 15,734$ (Table 7). As indicated in the figure on next page, the majority of beneficiary unit receive annual benefits ranging from $6,000$ to $17,999.

The average of benefits paid per beneficiary unit ranges from $12,656 (lowest average) for the community of Eastmain, to $20,171 (highest average) for the beneficiary units of Whapmagoostui (Table 7).



The importance of benefits from the Cree Hunters and Trappers Income Security Program

Hunting, fishing and trapping activities entail relatively high equipment and transportation costs. In addition to these expenses, hunters must also continue to pay for maintaining a home in the community. Many hunters combine traditional activities and subsequent benefits paid by the Program with seasonal employment in order to earn sufficient income. In 2005-2006, Program benefits represented 78% of the total income of beneficiaries enrolled on the program. The remaining $5,168,828 came primarily from employment.

Insurance Fund

Since the implementation, in 2002-2003, of the provisions regarding the creation of an Insurance Fund, revenue losses occurring because of an inability to carry out harvesting or related activities due to illness or disaster may be partially compensated. In 2005-2006, the Fund compensated 149 sick leave days as well as 3 days for an event qualified as a disaster (Table 8).

Conclusion

In 2005-2006, the participation of the Cree to the Cree Hunters and Trappers Income Security Program showed a slight increase compared to 2004-2005. The demographic increase continues for the Cree and more and more employment opportunities exist within the communities. An overview of trends among age groups suggests that the traditional lifestyle remains attractive for the youth as well as for elders who have always relied on this lifestyle. The coming year will mark the 30th year of existence of the program, and the Board will continue to accomplish its mission with the same guiding vision it has followed ever since its establishment.

ᑳ ᓃᑳᓂᐱᐢᑎᐦᒼ ᐅᑎᔮᒧᐧᐃᓂᐧᐋᐤ

ᓈᐢᒋᐧᐸᐦ ᓂᔑᔅᔅᔫᐦᒑᓈᐤ ᐅᒑᐦ ᓂᔮᐤ ᑳ ᐊᐢᑎᐱᔮᐦᒼ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᐤ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓇᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᐨ ᒫ ᒌ ᐧᐋᐱᐦᑗᐦᒼ ᐆ ᐋᔑᑯᓪ ᐱᐳᓐᐦ ᑎᐸᒋᒨᔑᓂᐦᐄᑭᓐ ᑮᔮᐦ ᐊᓂᐦᐄ ᒥᔑᓂᐦᐄᑭᓐᐦ ᐋ ᒥᔑᓈᔑᐨ ᒑᓐ ᑳ ᐃᔅᐱᔾᐨ ᓅᔮᓐ ᐆ ᐹᔾᐤ ᐱᐳᓐᐦ 2005-2006 ᑳ ᐃᔅᐱᔾᓪ᙮

ᐋᐅᐤ ᒫᑊ ᓃᔥᑎᓪ ᒫ ᒥᔑᓈᒡᓪ ᒑᓂᒑᐦ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᐦᒼ ᐆ ᐋ ᐄᔑ ᐋᐱᑎᔒᔥᒑᑭᓂᐧᐃᓪ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᐤ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᐨ ᑮᔮᐦ ᐊᐱᔒᔥ ᒋᑭ ᒥᔑᓈᒑᐤ ᐊᐤ ᑳ ᐧᐊᑎ ᐃᔅᐱᔾᓪ ᒫᐧᑳᐤ ᐆ ᐹᔾᐤ ᐱᐳᓐᐦ ᐄᔑ ᐹᒋ ᐅᒑᐦᒼ, ᑮᔮᐦ ᐋᐅᐤ ᒫ ᒌᐦᑳᓈᑯᐦᒑᑭᓂᐧᐃᓪ ᑳ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᔾᓪ ᐋᐤ ᑳ ᐄᔑ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᐨ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᐤ ᑮᔮᐦ ᐋᐤ ᑳ ᐃᔅᑎᑎᑊ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᐤ ᑳ ᒌᔾᐧᐋᓂᐧᐃᓪ᙮ ᐋᑯᑎᐦ ᒫᑊ ᑮᔮᐦ ᒫᐦᒋᓪ ᒫ ᒥᔑᓈᒡᓪ ᒑᓐ ᑳ ᐃᔅᐱᔾᐨ ᓅᔮᓐ ᐆ ᐹᔾᐤ ᐱᐳᓐᐦ ᐋ ᑭᓂᐧᐋᐱᐦᒑᑭᓂᐧᐃᓪ ᐋᐤ ᑳ ᐄᔥᑳᐱᔾᓪ ᒎᓵᐧᐋᐦᔅᐅᐲᔑᔾ 30, 2006.

ᐆ ᑳ ᐱᒥᐱᔾᓪ ᐹᔾᐤ ᐱᐳᓐᐦ 2005-2006, ᐋᐅᐤ ᒥᔥᒌᐦ ᑳ ᒑᑭᐦᐆᑯᔮᐦᒼ ᐊᓂᔮ ᑳ ᔙᓂᐱᒫᑎᓰᐨ ᑳ ᐋᐱᑎᓰᐨ ᐅᑎᐦ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᐤ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᒑᑭᓂᐧᐃᐨ, ᐋᐅᐤ ᐊᓂᔮ ᐱᓀ ᐱᓀᐢᑲᐤ, ᐋᐅᐤ ᐧᐄᔾ ᑳ ᐋᐱᑎᓰᐨ ᐊᓂᒑᐦ ᐧᐄᒥᓂᒌᐦᒼ, ᓈᐅᐦ ᒫᑊ ᓵᐦ ᒌ ᐋᐦᑯᓯᐤ, ᐋᐤ ᒫᑊ ᐋᑯᑎᐦ ᓂᒥ ᐅᐦᒋ ᐱᒫᑎᓰᐤ ᒎᓵᐧᐋᐦᔅᐅᐲᔑᔾ 16, 2006 ᑳ ᐃᔅᐱᔾᔾᓪ᙮ ᐅᒑᐦ ᒫᑊ ᓂᔮᐤ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᐢᑎᒫᐦᒼ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᐨ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᐤ. ᒥᔥᒌᐦ ᓂᔑᒋᔮᓯᐧᐋᓈᐤ ᐊᓂᔮ ᒥᐦᒫᑐ ᐱᐳᓐᐦ ᑳ ᐄᔑ ᐊᑐᔅᒫᑦ ᐊᓂᔮ ᐱᓀ ᑮᔮᐦ ᑯᔾᔅᐤ ᓂᐧᐋᒋᔮᒫᓈᓂᓪ ᐅᔫᒑᒼᐦ᙮

ᐋᐤ ᒫᑊ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᐤ ᐋ ᑭᓂᐧᐋᐱᐦᒑᑭᓂᐧᐃᓪ, ᐆ 2005-2006 ᑳ ᐃᔅᐱᔾᓪ, ᐋᑯᑎᐦ ᐅᔥᑭᓪ ᑳ ᐋᐱᒋᐦᒑᑭᓂᐧᐃᓪᐦ ᐊᓂᐦᐄ ᒥᔑᓂᐦᐄᒫᐱᒋᑭᓐᐦ ᐊᓂᒑᐦ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᐤ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᐨ ᒥᔑᓂᐦᐄᒫᐅᑭᒥᐤᐦ ᐊᓂᒑᐦ ᐄᔾᔾᐤ ᐃᐦᒑᐧᐃᓐᐦ᙮ ᐋᑯᑎᐦ ᒫᑊ ᑳ ᐅᐦᒋ ᒋᔅᒫᔾᐦᑎᒫᐦᒼ ᐅᒑᐦ ᓂᔮᐤ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᐢᑎᒫᐦᒼ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᐤ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᐨ ᓈᔥᒼ ᐋ ᒌ ᓂᑐᐧᐋᔾᐦᒑᑯᐦᒼ ᐋᐤ ᒫ ᒌ ᐋᐱᑎᐦᒼᐦ ᒥᔑᓂᐦᐄᒫᐱᒋᑭᓐᐦ ᐋᐤ ᒫᑊ ᐋᑎᑐ ᒫ ᒌ ᓂᐦᐄᐱᔾᓪ ᐋᐤ ᐋ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔾᐦᒑᑭᓂᐧᐃᓪ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᐤ ᐊᓂᒑᐦ ᐅᒋᒫᐤ ᒥᔑᓂᐦᐄᒫᐅᑭᒥᑯᐦᒼ ᐅᐦᒋ ᐋᐤ ᐋ ᐅᐦᒋ ᐧᐄᒫᐱᑎᓰᒥᑑᓈᓂᐧᐃᓪ ᑯᔅᐱᐦᒋᑭᓈᔾᐲ ᐋ ᐋᐱᑎᐦᒼ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᒑᐦ ᐄᔾᔾᐤ ᐃᐦᒑᐧᐃᓐᐦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᐋᐱᑎᓰᓈᓂᐧᐃᓪ᙮

ᐅᒑᐦ ᒫᑊ ᓂᔮᐤ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᐢᑎᒫᐦᒼ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᐨ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᐤ, ᓂᒎᔾ ᒋᑭ ᐧᐋᐦᑎᐤ ᐆ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᐤ ᒥᐤ ᒫᑊ ᐋᐅᐤ ᐋᔮᐱᓪ ᒫ ᒍᒋᒫᔾᐦᑎᒫᐦᒼ ᐆ ᐋ ᐄᔑ ᐋᑐᔅᒫᔮᐦᒼ ᐅᒑᐦ ᐄᔑ ᓃᔥᒑᒥᐦᒼ᙮ ᓂᐱᑯᔅᔾᐦᒑᓈᐤ ᒫ ᒥᐧᔮᐦᑎᒥᐦᐄᑯᔮᐤ. ᐆ ᐋ ᐄᔑ ᐧᐄᐦᑎᒫᒑᐦᒼ ᐅᑎᐦ ᐆ ᑎᐸᒋᒨᔑᓂᐦᐄᑭᓐ ᑮᔮᐦ ᐋᑳᐧᐄ ᒋᑭ ᓵᑳᔾᒎᓈᐧᐋᐤ ᒫ ᐋᔾᒥᐦᐋᐦᑯᓪ ᐊᓂᒌ ᑳ ᐋᐱᑎᓰᐨ ᐅᒑᐦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᐨ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᐤ ᐅᐦᒋ ᐋᐤ ᐋᑎᑐ ᐧᐄᐦ ᓂᑐᒋᔅᒫᔾᐦᑎᒫᐧᑳ ᒫᐧᑳᐤ ᐅᒑᐦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᐨ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᐤ᙮

ᐅᒥᒫᐤ ᑳ ᐱᒥᐱᔮᐦᑖᑦ ᐅᑎᔫᒧᐧᐃᓐ

ᑮᔮᐧᐸ ᓅᐧᐃᒡ ᐋ ᔦᒋᔮᔦᓐ ᐆ ᐋ ᒌ ᐧᐋᒥᐦᐄᐧᐋᔮᓐ ᐅᑎᐦ ᐆ ᓂᔓᐦᐆᓈᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒥᐦᐊᑭᓂᐧᐃᑦ ᑮᔮᐦ ᐆ ᒫ ᒌ ᐧᐋᐱᐦᑏᑖᐦᒡ ᐊᔑᑯᒡ ᐱᐳᓐᐦ ᑎᐹᒋᒨᔨᓂᐦᐄᑭᓐ ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᐋ ᐧᐄᔨᓈᑖᒡ ᑖᓐ ᑳ ᐊᑎ ᐃᐦᑎᓈᓂᐧᐃᒡ ᐅᑎᐦ ᐹᔫᐤ ᐱᐳᓐᐦ ᐋ ᑭᓂᐧᐊᐱᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡ 2005-2006.

ᐆ ᐹᔫᐤ ᐱᐳᓐᐦ 2005-2006 ᐋ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔫᒡ ᓂᔓᐦᐆᓈᔮᓐ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐊᑭᓂᐧᐃᑦ, ᑮᔮᐧᐸ ᓅᐧᐃᒡ ᑳ ᓂᐦᐄᐱᔫᒡ ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓐ ᐋ ᑭᓂᐧᐊᐱᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡ. ᐊᓂᔮ ᒫᒃ ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᑭᔅᒥᐦᐅᒡ ᑮᔮᐦ ᔫᐦᒃ ᐋᐱᑎᓰᒡ ᐋᐱᑎᓰᔨᐅᒡ ᑖᐱᐦᑯᓐ ᐊᓂᑖᐦ ᐄᔨᔫ ᐃᐦᑖᐧᐃᓂᐦᒡ ᑮᔮᐦ ᐅᒥᒫᐤ ᒥᔨᓂᐦᐄᒫᐅᑭᒥᑯᐦᒡ, ᐋᐅᐤ ᐧᐋᐦᒋ ᒫᔑᐧᐋᑦ ᓈᐦᒡ ᒌ ᒥᔦᐱᔫᒡ ᐆ ᐋ ᐱᒥᐱᔫᒡ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓐ. ᒥᐤ ᒫᒃ ᐊᓂᔮ ᑳ ᐆᓂᐱᒫᑎᓰᑦ ᐱᓈ ᐱᓈᒃᓄᑦ, ᓅᐧᐃᒡ ᓂᒌ ᑯᔅᑯᔭᓈᓐ ᐅᑖᐦ ᓂᔮᓐ ᒥᔨᐧᐋ ᑳ ᐋᐱᑎᓰᔮᐦᒡ ᑮᔮᐦ ᒥᐦᒫᑐ ᐊᐧᐊᓂᒌ ᒌ ᐃᑐᐦᑖᐅᒡ ᑳ ᓂᐦᐄᑭᐧᐊᑭᓂᐧᐃᔮᒡᐦ ᐅᐧᐄᒫᐱᑎᓰᒫᑭᓂᐧᐋᐤᐦ ᐊᓂᑖᐦ ᐧᐄᒥᓂᒌᐦᒡ. ᐋᑎ ᒫᒃ ᐆ ᓈᐦᒡ ᐋ ᒌ ᒥᔑᒫᔮᐦᑖᑯᐦᒡ, ᐊᔮᐱᒡ ᔫᐦᒃ ᓂᒌ ᐋᐱᑎᔒᐦᑖᓈᓐ ᓂᑖᐱᑎᓰᐧᐃᓂᓈᓐ ᐋᐤ ᒫᒃ ᒫ ᒌ ᓂᐦᐄᐱᔫᒡ ᐆ ᐄᔑ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓐ ᐅᑖᐦ ᐅᑎᐦᑖᐧᐃᓂᐧᐋᐦᒡ ᑮᔮᐦ ᐅᑖᐦ ᒥᔨᐧᐋ ᐄᔫᔫᐤ ᐊᔅᒌᐦᒡ.

ᐋᑯᑎᐦ ᑮᔮᐦ ᑳ ᒥᐦᒋᐱᔮᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡ ᐋ ᓂᔓᒥᔅᒐᔮᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓐ ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᑳ ᐄᔑ ᐧᐄᔨᓈᑖᒡ ᐱᔅᑭᑎᓯᓂᐦᐄᑭᓐ 2 ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᑳ ᐋᓂᔅᒑᐦᑎᐦᒡ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓐ 15 ᑳ ᐃᑎᔨᓈᑖᒡ ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᒉᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᑮᔮᐦ ᒌᐧᐋᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓂᐦᒡ. ᐋᐅᐤ ᐋ ᐱᒥᐱᔮᐦᑖᑦ ᐊᓐ ᑎᐦᐋᓂᔮ ᒉᓐ ᔅᑎᐧᑫᓐ, ᒥᔨᓂᐦᐄᒫᐅᑭᒥᐤ ᐊᑐᔅᒑᔮᑭᓐ. ᐆ ᒫᒃ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓐ ᐋ ᓂᔓᒥᔅᒐᔮᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡ, ᐋᐅᐤ ᒫ ᒫᒨᔨᓂᐦᐄᑭᓂᐧᐃᒡᐦ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓐᐦ ᒫ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐧᐋᒥᐦᐄᑯᒡ ᐄᔨᔫᐅᒡ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐊᒡ ᓂᔓᐦᐆᓈᔮᓐᐦ ᐊᓂᔮ ᐋ ᓈᑎᐦᒡ ᐋᓂᔅᒑᐤ ᐃᐦᑐᐧᐃᓂᔫᐤ. ᐋᑯᑎᐦ ᒫ ᒌᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡ ᐆ ᐋ ᐄᔑ ᓂᔓᒥᔅᒐᔮᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡ ᐊᓐ ᒥᑯᔖᒌᔑᑭᓂᐲᔨᒧ 2007 ᐃᔅᐱᔫᒫ.

ᐆ ᒫᒃ ᒦᓐ ᒫ ᐱᐳᓐᐦ, ᐋᐅᐤ ᒫ ᑎᐱᐱᔫᒡ 30 ᑎᐦᑐ ᐱᐳᓐᐦ ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᐱᒥᐱᔫᒡ ᐆ ᓂᔓᐦᐆᓈᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒥᐦᐊᑭᓂᐧᐃᑦ, ᑮᔮᐦ ᓂᓈᐦᑯ ᒫᐧᑳᓐ ᐧᐄᐱᔮᐦᑖᑭᓂᐤ ᐊᓐ ᒫ ᐊᑎ ᐃᐦᑎᓈᓂᐧᐃᒡ. ᐅᒌ ᒫᒃ ᒥᔨᐧᐋ ᐋ ᐧᐄᒥᐦᑖᒡ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᐦᑎᐦᒡ ᑮᔮᐦ ᐋ ᐃᐦᐱᔑ ᒥᐦᑖᐱᑎᓰᒡ ᐋᐱᑎᓰᔨᐅᒡ. ᐋᐅᐤ ᑑᐦ ᐋ ᐄᔑ ᐱᑯᔮᔮᐦᑖᑯᐦᒡ ᒫ ᒥᔦᐱᔫᒡ ᐆ ᐋ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔫᒡ ᓂᔓᐦᐆᓈᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒥᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡ ᐊᓂᑖᐦ ᐄᔑ ᓅᐦᑖᒥᐦᒡ.

ᐅᒥᒫᐤ ᑳ ᐱᒥᐱᔮᐦᑖᑦ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᔮᐤ,
ᓭᕐᔥ ᒑᓇᐱᔦᔅ, ᓂᔓᐦᑯᔮᓐ, ᑳ ᑎᐹᔮᐦᑎᐦᒃ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᔮᐤ ᐋ ᒌ ᒥᔅᑯᑎᒫᔦᑦ

ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔥᑎᐦᒡ

ᐊᓐ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐊᑭᓂᐎᐨ. ᐋᑯᑎᐦ ᑳ ᐅᐦᒋ ᒋᐦᒋᐱᔮᒡ ᓈᓈᓚ ᑳ ᒥᓯᓂᐦᐆᓯᓈᓂᐎᒡ ᒉᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᑭᔮᐦ ᒌᐗᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᔅᑯᒧᐎᓐ ᐊᓐ ᑭᔅᑭᑎᓂᐲᓯᔾ 1975 ᑳ ᐃᔅᐱᔮᒡ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᑳ ᓂᔅᑯᒧᐎᓐ ᒥᓯᓂᐦᐆᓯᓈᓂᐎᒡ, ᐋᑯᑎᐦ ᐋ ᐐᓯᓈᒌᒡ ᐅᑖᐱᑎᓰᐎᓂᐚᐤ ᐊᓂᒌ ᑳ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ, ᐋᑯᑎᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐚᓯᓈᒑᔮᒡ ᐱᒋᔅᑭᑎᓯᓂᐦᐄᑭᓐ 30 ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᒉᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᑭᔮᐦ ᒌᐗᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᔅᑯᒧᐎᓐ ᑭᔮᐦ ᐋᑯᑎᐦ ᐋᓯᓈᒐᔮᒡ ᐊᓂᑎᐦ ᑳ ᐊᓂᔅᑯᓯᓈᒌᒡ ᓂᔅᑯᒧᐎᓐ 15 ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᐑᓅᐋᐎᓐ ᓛ ᐄᔑ ᑭᓂᐋᐱᐦᒌᑭᓂᐎᒡ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᒌᑭᓂᐎᒡ ᑳ ᐃᔑᓂᐦᑲᒌᒡ (R.S.Q., c. O-2-1).

ᐊᓐ ᒫᒃ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐊᑭᓂᐎᐨ. ᐋᐅᑯᓂᒡ ᐸᒥᐱᔮᐦᒑᒡ ᑳ ᓂᑳᓂᐱᔥᑎᐦᒡ ᑭᔮᐦ ᓂᒧᔮ ᑯᑎᓐᐦ ᑳᒡᐱᓈᐦ ᐅᐦᒋ ᐚᓅᒥᑯᒡ, ᓂᑯᒐᔥᒡ ᒫᒃ ᐃᑎᓅᒡ ᐊᓂᒌ ᑳ ᓂᑳᓂᐱᔥᑎᐦᒡ. ᐊᓐ ᑯᐯᒃ ᑎᐸᔮᐦᒋᒫᓯᐤ ᑭᔮᐦ ᐄᔮᔮᐤ ᑎᐸᔮᐦᒋᒫᓯᐤ. ᒑᐱᔥᑯᓐ ᓂᔥᑐ ᐅᔮᔮᒫᐅᒡ ᐊᐙᔮᐤᐦ ᓚ ᐊᔥᑎᐱᔮᒡᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐊᓂᔮ ᐊ ᓂᑳᓂᐱᔥᑎᐦᒡ ᑭᔮᐦ ᐐᐋᐤ ᐊᓂᒌ ᑎᐸᔮᐦᒋᒫᓯᐅᒡ ᐅᔮᔮᐦᑎᒧᒡ ᒐᓐ ᓚ ᐃᔥᐱᔑ ᐃᒑᐱᑎᓯᔮᒡᐦ ᐊᓂᔮᐦ ᐊᐙᔮᐤᐦ ᑳ ᐅᔮᔮᒫᒡ. ᐅᒌ ᒫᒃ ᓃᓭ ᑎᐸᔮᐦᒋᒫᓯᐅᒡ, ᒫᒋᔥᑯᒡ ᐅᔮᔮᒫᐅᒡ ᐊᐙᔮᐤᐦ ᓚ ᐅᒋᒫᐅᔮᒡᐦ ᑭᔮᐦ ᓚ ᐅᐦᒋ ᒑᐦᒋᔥᑭᐙᔮᒡᐦ ᐊᓂᔮᐦ ᐅᒋᒫᐤᐦ ᐅᐦᒋ ᐅᔮ ᐊ ᓂᑳᓂᐱᔥᑎᒥᔮᒡᐦ. ᐋᔑᑯᒡ ᐱᔦᐤᐦ ᒫᒃ ᐅᔑᐦᑕᐅᒡ ᐅᒌ ᑳ ᓂᑳᓂᐱᔥᑎᐦᒡ ᑎᐸᒋᒨᓯᓂᐦᐄᑭᓂᔮᐤ ᐊ ᒥᔮᒡ ᐊᓂᔮᐦ ᑯᐯᒃ ᑎᐸᔮᐦᒋᒫᓯᐤᐦ ᑭᔮᐦ ᐄᔮᔮᐤ ᑎᐸᔮᐦᒋᒫᓯᐤᐦ ᓚ ᒋ ᐙᐱᐦᑎᒥᔮᒡᐦ ᐊᓂᔮ ᑳ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᔮᒡ ᐊ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔮᐦᒑᒡ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ ᐊ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᒡ.

ᓃᔥᑎᓂᐤ ᒫᒃ ᐃᑎᓱᔮᐤᐦ ᐅᑖᐱᒋᐦᐊᑭᓂᐙᐤᐦ ᐅᒌ ᑳ ᓂᑳᓂᐱᔥᑎᐦᒡ ᐊ ᓈᓈᑭᒋᐦᐊᑭᓂᐎᔮᒡᐦ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ. ᐱᔥᒡ ᐊᓂᒌ ᑳᒥᒡ ᐋᐱᑎᓰᐅᒡ, ᑭᔮᐦ ᐱᔥᒡ ᓂᔮᓂᑯᑑᓐᐦ ᐊᐱᑎᓰᐅᒡ, ᑭᔮᐦ 13 ᐃᑎᓱᐎᒡ ᐊᓂᒑᐦ ᔭᐱᑎᓯᔮᒡ ᐄᔮᔮᐤ ᐃᐦᑖᐎᓂᐦᒡ ᑭᔮᐦ ᑯᒑᔥᒡ ᔮᐱᑎᓯᔮᒡ ᐊᓂᒑᐦ ᐅᒋᒫᐤ ᒥᓯᓂᐦᐄᒫᐅᑭᒥᑯᐦᒡ ᐊᓂᒑᐦ ᑯᐯᒃ ᓯᑏ. ᐊᓂᒌ ᒫᒃ ᐋᐱᑎᓰᓯᐅᒡ, ᓂᒧᔮ ᐃᔑᓈᑯᓂᔮᐤ ᐊ ᐊᑐᔅᑭᐋᒡ ᐊᓂᔮᐦ ᑯᐯᒃ ᑎᐸᔮᐦᒋᒫᓯᐤᐦ. ᐊᓂᒌ ᐑᐋᐤ ᑳ ᓂᑳᓂᐱᔥᑎᐦᒡ ᐅᔮᔮᐦᑎᒧᒡ ᒐᓐ ᓚ ᐄᔑ ᓂᑐᐋᔮᐦᒑᑯᓯᔮᒡᐦ ᐋᐱᑎᓯᓯᐤᐦ ᓚ ᐄᔑ ᑭᔅᒋᐦᐆᔮᒡᐦ ᐅᑖᐱᑎᓰᐎᓂᔮᐤ, ᑭᔮᐦ ᐊᓂᔮ ᓚ ᐃᔥᐱᔑ ᐅᑎᓯᔮᒡᐦ ᐋᐱᑎᓯᓯᐤᐦ ᑭᔮᐦ ᒐᓐ ᓚ ᐃᔥᐱᔑ ᐄᔅᑯᐱᔮᔮᒡ ᐊᓂᔮ ᐊ ᐅᑎᓯᒡ ᐋᐱᑎᓯᓯᐤ ᑭᔮᐦ ᐊᓂᔮ ᓚ ᐃᔑᓈᑯᓂᔮᒡ ᐅᑖᐱᑎᓰᐎᓂᔮᐤ. ᐊᓐ ᒫᐅᒡ ᐊ ᓂᑳᓈᔮᔮᐦᒑᑯᓯᒡ ᐋᐱᑎᓯᓯᐤ. ᐋᐅᐦ ᒥᓯᓂᐦᐄᒫᐅᑭᒥᑯᔮᐤ ᑳ ᐱᒥᐱᔮᐦᒑᒡ, ᑭᔮᐦ ᐋᐅᐦ ᓂᐦᐊᐤ ᐋ ᐃᔥᐱᔑ ᐅᑎᓯᒡ ᒨᔮᒡ ᐊᓐ ᐊᐱᑎᓰᐤ ᐅᒋᒫᐤ ᐊᓂᒑᐦ ᑯᐯᒃ ᑎᐸᔮᐦᒋᒫᓯᓈᐦᒡ ᐋ ᐋᐱᑎᓯᒡ ᐊᐙᐤ. ᐋᑯᑎᐦ ᒫᓯᓈᔨᒡ ᐊᓂᒌ ᑳ ᓂᑳᓂᐱᔥᑎᐦᒡ ᑭᔮᐦ ᐊᓂᒌ ᐋᐱᑎᓯᓯᐅᒡ ᐅᑎᐦ ᒥᓯᓂᐦᐄᑭᓂᐦᒡ ᐊᓂᑎᐦ ᐊᓂᔮ ᑳ ᐃᓯᓈᑯᓯᒡ ᒥᑯᔒᑭᔑᑭᓂᐲᓯᔾ 31, 2006 ᑳ ᐃᔅᐱᔮᔮᒡ, ᑭᔮᐦ ᐊᓂᔮ ᐊ ᐊᑎ ᐃᑎᔥᑲᒧᒡ ᐊᐋᓂᐦ ᐅᑎᐦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐊᑭᓂᐎᐨ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐ. ᐋᔭᐃᐤ ᐅᔮ ᑳ ᐄᔑ ᓂᔅᑯᒧᒡ ᑳ ᓂᑳᓂᐱᔥᑎᐦᒡ ᓚ ᐄᔑ ᒥᓯᓈᒑᔮᒡ.

ᐊᓂᒌ ᒫᒃ ᑳ ᓂᑳᓂᐱᔥᑎᐦᒡ, ᐋᔅᑯ ᓂᔥᑐᔮᐅᒡ ᐊ ᐙᐋᐱᐦᑎᒡ ᐊ ᐃᔅᐱᔮᔮᒡ ᐅᔮ ᐊ ᓈᓈᑭᒋᐦᐊᑭᓂᐎᔮᒡᐦ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ ᑭᔮᐦ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐊᑎ ᐃᐦᑎᒡ ᐊᓂᑎᐦ ᐅᑖᐱᑎᓰᐎᓂᐙᐤᐦ. ᓈᐅᐋᐤ ᑎᐦᑖᐤ ᒋ ᓂᔥᑐᔮᐅᒡ ᑳ ᓂᑳᓂᐱᔥᑎᐦᒡ ᐅᔮ 2005-2006 ᑳ ᐱᐳᓂᔮᒡ.

ᑳ ᓂᔥᑐᔮᒡ ᑳ ᓂᑳᓂᐱᔥᑎᐦᒡ 2005-2006

14 ᐐᔓᑯᐲᓯᔾ 2005	ᐋ ᒥᒍᐦᑎᑑᓈᓂᐎᒡ
7 ᒥᑯᔒᑭᔑᑭᓂᐲᓯᔾ 2005	ᒫᓂᔫ
9 ᒥᒋᔾᐲᓯᔾ 2006	ᒫᓂᔫ
21 ᒨᔓᐊᐦᔪᐲᓯᔾ 2006	ᒫᓂᔫ

ᐊᓐ ᒫᒃ ᓅᔮᓐ ᐋ ᑎᐱᐦᐊᒧᐋᑭᓂᐎᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐄᔮᔮᐅᒡ ᑭᔮᐦ ᐊᓐ ᓚ ᒋ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐎᒡ ᐋ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔮᐦᒌᑭᓂᐎᒡ ᒥᓯᓂᐦᐄᒫᐅᑭᒥᑯᐦ. ᐋᐅᐦ ᐊ ᐅᔮᔮᐦᑎᒧᐦ ᑯᐯᒃ ᑎᐸᔮᐦᒋᒫᓯᐤ ᓚ ᐃᔅᑎᑎᔮᐤ. ᐋᔑᑯᒡ ᐱᔦᐤᐦ ᐅᔮᔮᐦᑎᒧᒡ ᐅᔮ ᓚ ᐃᔅᑎᑎᔮᐤ ᓅᔮᐤ. ᐊᓐ ᓅᔮᓐ ᐋ ᑭᓂᐋᐱᒫᑭᓂᐎᐨ ᐸᔮᐤ ᐱᔦᐤ. ᐋᑯᑎᐦ ᐐᐦᒋ ᒋᐦᒋᐱᔮᒡ ᐱᔥᑯᐲᓯᔾ 1, ᐅᐦᐄ ᒫᒃ ᒥᓯᓂᐦᐄᑭᓐ ᐋ ᐐᓯᓈᓱᐨ ᑳ ᐃᔅᐱᔮᐨ ᓅᔮᓐ ᐸᔮᑯᐳᓐ ᐆ 2005-2006 ᑳ ᐃᔅᐱᔮᒡ. ᐋᑯᑎᐦ ᑳ ᐊᑎ ᐃᔥᑳᐱᔮᒡ ᒨᔓᐊᐦᔪᐲᓯᔾ 30, 2006, ᐋᐅᐦ ᒫᒃ ᑳ ᐃᔅᑎᑎᒃ $ 19,652,810 ᒫᒨ ᐊᓐ ᓅᔮᓐ ᐸᔮᐦ ᐱᔦᐤ.

ᐆ ᒫᒃ ᑳ ᐃᔅᑎᑎᒃ ᓅᔮᓐ, ᒫᑳᐨ 92% ᐊᓐ ᐋ ᒌ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᐊᒧᐋᑭᓂᐎᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐄᔮᔮᐅᒡ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᑳ ᐃᔥᑯᐱᔮᐨ $1,657,479 ᐋᐅᐦ ᐊᓐ ᑳ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐎᒡ ᐋ ᐱᒥᐱᔮᐦᒌᑭᓂᐎᒡ ᐅᒋᒫᐤ ᒥᓯᓂᐦᐄᒫᐅᑭᒥᑯᐤ ᑭᔮᐦ ᐊᓂᐦᐄ ᒥᓯᓂᐦᐄᒫᐅᑭᒥᑯᐦ ᐊᓂᒑᐦ ᐋ ᐊᑎ ᐃᐦᑎᑯᐦᒡ ᐸᔮᑯᔥᒑᐤ ᐄᔮᔮᐤ ᐃᐦᑖᐎᓐᐦ.

ᐋ ᐱᒥᐱᔨᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᓐ

ᐆ ᐧᐋᐦᒋ ᐱᒥᐱᔨᒡ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓐ ᐋ ᓈᓈᑭᒥᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᓐ. ᐋᑯᑎᐦ ᒫ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐧᐄᒥᐦᒐᑭᓂᐧᐃᒡ ᐄᔨᔫ ᐃᐦᑐᐧᐃᓐ ᑮᔮᐦ ᒫ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐧᐄᒥᐦᐋᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐅᐦᒋ ᐋᓂᔮ ᓅᔮᓐᐦ ᒫ ᒥᔮᑭᓂᐧᐃᒡ ᑮᔮᐦ ᐋᓂᔮᐦ ᓂᓈᐦᑯ ᒫ ᐄᔑ ᐧᐄᒥᐦᐋᑭᓂᐧᐃᒡ. ᐋᑯᑎᐦ ᑳ ᐅᐦᒋ ᒋᐦᒋᐱᔨᒡ ᐆ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᓐ ᐋᓂᑎᐦ ᑳ ᒥᔨᓂᐦᐆᔮᓈᓂᐧᐃᒡ ᒉᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᑮᔮᐦ ᒌᐧᐋᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓐ ᐋᓂᑎᐦ ᑭᔅᑭᑎᓂᐲᓰᒼ 11, 1975 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ. ᐋᑯᑎᐦ ᒫᒃ ᐋᓂᑎᐦ ᒥᐦᒋᐧᐋ ᑳ ᐅᐦᒋ ᒥᐦᒋᐱᔨᒡ 1976 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ.

ᐆ ᒫᒃ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᓐ, ᐋᐅᑯᓂᒡ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᒫ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᐲᐦᒡ ᑯᐯᒃ ᐋᔅᒌᐦᒡ ᐋ ᐧᐄᒋᒡ ᑮᔮᐦ ᐋᓂᒌ ᐋ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᔑᒡ ᑮᔮᐦ ᐋᓂᑎᐦ ᐋ ᐧᐄᐦ ᐅᐦᒋ ᐱᑳᔅᒋᐦᐅᒡ. ᐋᐦ ᒫᒃ ᐋ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᔑᓈᓂᐧᐃᒡ. ᐋᐅᒃ ᐋᓐ ᐋ ᓂᑑᐦᐆᓈᓂᐧᐃᒡ, ᐋ ᒎᑎᒫᔅᓂᐧᐃᒡ ᑮᔮᐦ ᐋ ᐧᐃᓂᐦᐄᒫᓂᐧᐃᒡ ᑮᔮᐦ ᒫᒃ ᐋᓐ ᑯᑎᒃ ᒫᑲᓐ ᐅᐦᒋ ᐋᓂᑎᐦ ᓂᑑᐦᐆᐧᐃᓂᐦᒡ ᐋ ᐋᑎ ᐋᔥᒋᐱᔨᒡ. ᐱᑯᓂ ᒫ ᐋ ᐅᔑᐦᒐᑭᓂᐧᐃᒡᐦ ᑮᔮᐦ ᐋ ᐧᐋᔥᒐᑭᓂᐧᐃᒡᐦ ᓂᑑᐦᐆᐧᐋᑭᓐᐦ. ᐋ ᔮᔅᑯᔨᐦᑐᒐᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᔅᒋ ᑮᔮᐦ ᐋ ᓇᑭᑎᐧᐋᔨᐦᒐᑭᓂᐧᐃᒡ. ᐋ ᒥᔦᐦᑭᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦᐆᐧᐃᓐ ᐋ ᒌ ᓂᐱᐦᒐᑭᓂᐧᐃᒡ. ᐋ ᐋᒐᐧᐋᓂᐧᐃᒡ ᒫᑲᓐ ᐅᐦᒋ ᓂᑑᐦᐆᐧᐃᓂᐦᒡ ᐋ ᐅᐦᒋᐱᔨᒡ. ᐋ ᐅᔑᐦᒐᑭᓂᐧᐃᒡ ᒫᑲᓐ ᐅᐦᒋ ᓂᑑᐦᐆᐧᐃᓂᐦᒡ ᐋ ᐅᐦᒋᐱᔨᒡ. ᐋ ᓈᑭᑎᐧᐋᔨᐦᒐᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦᐆᐧᐃᓐ. ᐋ ᐸᐱᒥᓈᓂᐧᐃᒡ, ᑮᔮᐦ ᑯᑎᒃ ᒫᑲᓐ.

ᐅᔥᑭᒡ ᒫᒃ ᑳ ᒋᐦᒋᐱᔨᒡ ᐆ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒦᐦᒐᑭᓂᐧᐃᒡ, ᓂᒧᔫ ᐅᐦᒋ ᐋᐦᒋᓈᑯᐦᒐᑭᓂᐤ ᐋᓐ ᒫᑲᓐ ᐧᐋᐦᒋ ᒌ ᒋᐦᒋᐱᔨᐦᒐᑭᓂᐧᐃᒡ ᐆ ᐧᐋᐦᒋ ᐃᐦᑎᑯᐦᒡ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒥᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᓐ, ᑮᔮᐦ ᐋᔦᐧᐃᔅ ᒨᔥ ᑳ ᐄᔑ ᑭᓂᐧᐋᐱᐦᑎᒡ ᐅᒌ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔥᑎᒡ ᒫ ᒌ ᐧᐄᒥᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔫᐦ ᐋᓂᑎᐦ ᐋᓂᔮ ᒫ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐱᑳᔅᒋᐦᐅᔨᒡ ᐋ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᔑᔨᒡ ᐋᑎ ᐋᓂᔮ ᓈᔥᒡ ᐋ ᐃᔅᐱᔨᔨᒡ ᐋ ᐄᔑ ᐱᒫᑎᓰᓈᓂᐧᐃᔨᒡ. ᐋ ᐅᐦᒋ ᐱᑳᔅᒋᐦᐆᓈᓂᐧᐃᔨᒡ ᑮᔮᐦ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᔅᒋᔨᐤ ᐃᔨᒡ ᐋ ᐄᔑᓈᑯᓂᔨᒡ. ᐋᓐ ᒫᒃ ᑳ ᐧᐋᐧᐋᐱᐦᒐᑭᓂᐧᐃᒡ ᐆ ᐋ ᓈᓈᑭᒦᐦᒐᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᓐ 1988 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ. ᐋᑯᑎᐦ ᑳ ᐃᒑᔨᐦᒐᑭᓂᐧᐃᒡ ᒫ ᐅᔑᐦᒐᑭᓂᐧᐃᒡ ᐋᓐ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓐ ᑳ ᐋᓂᔅᑯᓯᓈᑖᒡ 8 ᑳ ᐃᑎᓯᓈᑖᒡ. ᐋᑯᑎᐦ ᒫᒃ ᐋ ᐧᐃᓯᓈᑖᒡ ᒫ ᒌ ᒫᒨᐱᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐋᓂᑎᐦ ᐅᑎᐦᑖᐧᐃᓂᐧᐋᐦ ᑮᔮᐦ ᒫ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐧᐄᒥᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᐅᓃᒥᐦᐄᑯᒫᐤ ᐋᓂᔮ ᐋ ᐧᐋ ᐧᐋᐱᒫᐅᓯᑦ. ᒥᓐ ᒫᒃ ᐸᔨᑳᐤ ᐋᑎᑐ ᒥᒥᓐ ᒌ ᐧᐋᐧᐋᐱᐦᒐᑭᓂᐤ ᐆ ᐋ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔨᒡ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒦᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ. ᐋᑯᑎᐦ ᒫᒃ ᑳ ᐋᑎ ᒥᔨᓂᐦᐆᔮᓈᓂᐧᐃᒡ ᐋᓐ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓐ 2002 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ. ᐋᐅᒃ ᑳ ᐋᓂᔅᑯᓯᓈᑖᒡ 15 ᑳ ᐃᑎᓯᓈᑖᒡ. ᐋᑯᑎᐦ ᒫᒃ ᐋᓐ ᑳ ᐱᐳᐦᒡ 2002-2003 ᑳ ᒥᐦᒋᐱᔨᒡ ᐋᓐ ᐋ ᐄᔑ ᐧᐃᓯᓈᑖᒡ ᐋᓐ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓐ. ᒥᒃ ᒫᒃ ᐋᐅᒃ ᐋᔮᐱᒡ ᐋᐦᒃ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ ᒫ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᐋᒧᐧᐋᑭᓂᐧᐃᒡ ᐸᔨᑯᑕᓂᐤ ᐋ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᔑᒡ ᐋᓂᔮᐦ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᓐᐦ ᐋᔑᑯᒧᐳᓐᐦ.

ᐋᓐ ᒫᒃ ᐋ ᐄᔑ ᐧᐄᓀᑖᒡ ᐆ ᒫ ᐄᔑ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᓐ ᑮᔮᐦ ᑖᓂᑖᐦ ᐋ ᐄᔑ ᑎᐱᒥᐦᑳᓂᐧᐃᒡ. ᐋᑯᑎᐦ ᐅᑎᐦ ᐋᐱᔑᐦᒡ ᒫ ᒥᔮᓈᑖᒡ. ᐋᓐ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᓐ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ. ᐋᐅᒃ ᐋ ᐧᐄᒥᐦᐋᑭᓂᐧᐃᒡ ᐸᔨᑯᑕᓂᐤ ᐅᐦᒋ ᓅᔮᓐᐦ ᐋ ᒥᔅᑭᓂᐧᐃᒡ ᐋᔑᑯᒧᐳᓐᐦ. ᐋᓂᔮ ᒫᒃ ᒫ ᒌ ᐲᐦᒑᐱᔨᒡ ᐸᔨᑯᑕᓂᐤ ᒫ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᓐᐦ. ᐋᐅᒃ ᐋᓐ ᐅᔮ ᑲᓂᐧᐋᐱᒦᑭᓂᐧᐃᑦ ᑳ ᓃᑳᓂᐨ ᐋ ᐸᔨᑯᑕᐅᔨᒡ ᐋᓂᔮ ᐋ ᐋᑎ ᐃᐦᑎᒃ. ᐋᓐ ᒫᒃ ᑳ ᓃᑳᓈᔨᐦᒑᑯᔨᒡ ᐋᓂᑎᐦ ᐋ ᐸᔨᑯᑕᐅᔨᒡ. ᐋᐅᒃ ᐋᓐ ᐋ ᒋᔅᒋᓂ ᐧᐋᐱᐦᑎᒃ ᐄᔨᔫ ᐃᐦᑐᐧᐃᓐᐦ ᐋᓂᑎᐦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᐱᑳᔅᒋᐦᐋᒡ ᐅᑎᔨᔨᓪᐦ ᐋᓂᑎᐦ ᐋ ᐸᔨᑯᑕᐅᔨᒡ ᑮᔮᐦ 18 ᐋ ᐃᐦᑎᐳᓈᔨᒡ ᑮᔮᐦ ᒫᒃ ᐧᐃᔥᑖᐦ ᑮᔮᐦ ᒫᒃ ᒥᒃ ᐋ ᐸᔨᑯᑦ ᐋᓐ ᐄᔨᔨᐤ. ᐋᓐ ᒫᒃ ᐋ ᐄᔑ ᒥᔮᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᓐᐦ, ᒥᔨᐧᐋ ᑭᓂᐧᐋᐱᒦᑭᓂᐧᐃᐧᐃᒡ ᐋᓂᒌ ᐋ ᐸᔨᑯᑕᐅᔨᒡ ᐋᓂᔮ ᐋ ᐋᑎ ᐃᐦᑎᒡ ᐸᔨᑯᐳᓐᐦ ᐋᓂᔮ ᒑᓐ ᐋ ᐃᔥᐱᔑ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᔑᒡ.

ᒫ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᓐ

ᐋᓐ ᒫᒃ ᐸᔨᑯᑕᓂᐤ ᒫ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᓐᐦ. ᐋᓐ ᑳ ᓃᑳᓂᑦ ᐋ ᐸᔨᑯᑕᐅᔨᒡ ᔮᔨᑕ ᑭᑎ ᒥᔨᓈᔨᐤ ᐋᓂᑎᐦ ᑳ ᒥᔨᓈᔨᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐋᓂᑎᐦ ᐅᑎᐦᑖᐧᐃᓂᐦᒡ. ᐅᔮ ᒫᒃ ᐋ ᒥᔨᓈᓯᑦ. ᐋᐅᒃ ᐋᓐ ᐋ ᓇᑭᑎᐧᐋᐱᐦᑎᒃ ᑮᔮᐦ ᐋ ᐃᐦᑎᒃ ᐋᓂᔮ ᐄᔨᔨᐤ ᐃᐦᑐᐧᐃᓂᔨᐤ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᓂᔨᐤ ᐋᓂᑎᐦ ᐅᑎᐦᑖᐧᐃᓂᐦᒡ ᑮᔮᐦ ᐋ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᔑᒡ ᐋᓂᔮ ᐋ ᐋᑎ ᐃᐦᑎᓈᓂᐧᐃᔨᒡ ᐋ ᓂᑑᐦᐆᓈᓂᐧᐃᔨᒡ ᐋᓂᑎᐦ ᐅᑎᐦᑖᐧᐃᓂᐦᒡ. ᒥᔨᐧᐋ ᐄᔨᔨᐤ ᐃᐦᑖᐧᐃᓐ ᐅᔑᐦᒑᐅᒡ ᐋᓂᔮ ᐋ ᒫᒨᐱᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᑮᔮᐦ ᐋᐅᑯᓂᒡ ᐧᐋᔑᐦᒡ ᐋᓂᔮ ᒥᔨᓂᐦᐄᑯᓂᔨᐤ ᐋ ᒥᔨᓈᔨᔨᐤ ᒥᔨᐧᐋ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔫᐦ ᐋᓂᑎᐦ ᐅᑎᐦᑖᐧᐃᓂᐧᐋᐦ ᒥᒃ ᐋᓂᔮ ᐋ ᐃᔥᐱᔑ ᓂᑑᐧᐋᔨᐦᒑᑯᔨᒡ.

ᐆ ᒫᒃ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᓐᐦ ᐋ ᐸᔨᑯᑕᐅᔨᒡ. ᐋᓐ ᑳ ᓃᑳᓂᑦ, ᔮᔨᑕ ᒥᑯᒥᒃ 120 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑭᑎ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᐤ ᐸᔨᐤ ᐱᐳᓐᐦ ᐋᓂᑖᐦ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᔅᒌᐦᒡ, ᑮᔮᐦ ᓂᒧᔨ ᒥᑭ ᐧᐃ ᐸᔥᒋᐱᔨᐦᑖᐤ ᐋᓂᔮ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᐋ ᐃᔥᐱᔑ ᐋᐱᑎᓰᒡ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᐦᒡ ᐋᓂᔮ ᐋ ᐃᔥᐱᔑ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᔑᒡ. ᔮᔨᑕ ᐅᔮ ᒥᑭ ᐄᔑᓈᑯᓂᔨᐤ ᐋᓂᔮ ᐅᔥᑭᒡ ᐧᐸᐳᓂᔨᐤ ᔮᐱᒥᔮᒡ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᓐᐦ. ᐋᓂᔮ ᐧᐋᔥ ᓃᔥᑎᒼ ᐋ ᐧᑳᒥᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ. ᑖᐸ ᒥᔮᑭᓂᐤ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᓐᐦ ᐅᐦᒋ ᐋᓂᔮ ᒥᒃ ᐋ ᓈᓈᑭᒦᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᒫ ᒌ ᓵᐳᔥᑭᐦᒃ.

ᓂᐦᐄᔨᒡ ᒫᒃ ᐃᔑᓈᑯᓐ ᐋᑳ ᔮᔨᑕ ᒫ ᒌ ᐧᑳᒥᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᐋᐧᐋᓐ ᐋ ᐧᐃ ᐋᐱᒋᐦᐋᑦ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᓐᐦ. ᐋᓐ ᐅᔅᒋᓂᒋᔨᐤ 25 ᐋ ᐃᐦᑎᐳᓈᔨᑦ ᑮᔮᐦ ᒫᒃ ᐋᑎᑐ ᐋ ᐋᐧᐋᔑᔑᐅᑦ, ᑮᔮᐦ ᐋ ᒌ ᒌᐦᒑᑦ ᐋ ᒥᔅᑯᑎᒫᓱᑦ ᐋᓐ ᓂᔮᔦ ᑳ ᐃᑎᓯᓈᑖᒡ ᐋ ᐃᐦᒑᐤ ᒥᔅᑯᑎᒫᑑᑭᒥᒃ. ᐋᐅᒃ ᒌᐧᐋᐦᒡ ᒫ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᑦ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᓐᐦ ᒥᓈ ᑳ ᒌᐦᒑᑦ ᐋ ᒥᔅᑯᑎᒫᓱᑦ. ᐋᓐ ᒦᓐ ᑯᑎᒃ ᐋᑳ ᔮᔨᑕ ᒫ

ᐧᑳᒥᐦᐄᐧᐋᓂᐧᐃᐤ. ᐋᐅᑦ ᐊᓐ ᐊᐧᐋᓐ ᐋ ᓂᑭᑎᐦᒃ ᐧᐋᐃᐱᔥᒌᔥ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᐋ ᒋᔅᑯᑎᒫᓲᑦ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᔫ. ᐊᓂᔮ ᒫᒃ ᒌᓐ ᐋ ᐧᐄ ᐋᐱᒥᐦᐋᑦ ᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓐᐦ, ᓂᒎᔫ ᒌᓐ ᒋᑭ ᐧᑳᒥᐦᐋᑭᓂᐤ ᐊᓂᔮ ᓚ ᒌ ᐋᐱᒥᐦᐋᑦ ᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓐᐦ.

ᐊᓐ ᒫᒃ ᓈᔥᑎᒡ ᐧᐋᐦᒋ ᒌ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ. ᐋᐅᑦ ᑳ ᐃᒌᔫᐦᒑᑭᓂᐧᐃᒡ ᓚ ᒌ ᒌᔥᒑᒡ ᐅᔅᒋᓃᒋᔑᐅᒡ ᐊᓂᔮ ᐋ ᒋᔅᑯᑎᒫᓲᒡ. ᑭᔮᐦ ᐊᓐ ᒌᓐ ᑯᑎᒃ ᓚ ᒌ ᐧᐄᒥᐦᐋᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᐄᔨᔫᐅᒡ ᐋ ᒋᔅᑯᑎᒫᓲᒡ ᐧᑳᓄᐧᐋᓐ ᐧᐄ ᓈᑎᐦᐧᑳᐧᐋ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᔫ.

ᐊᓂᒌ ᒫᒃ ᑳ ᓈᑳᓂᒡ ᐋ ᐸᔨᑯᑖᐅᔑᒡ. ᒎᔥ ᐃᔑᓈᑯᓂᔫ ᓚ ᒌ ᒐᐳᔥᑭᐦᒡ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐄᔑ ᓂᔫᐧᐋᔫᐦᑖᑯᓯᒡ ᓚ ᒌ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓐᐦ, ᒥᑦ ᒫᒃ ᐱᔥᒡ ᓚᐧᑳᓐ ᒋᑭ ᒌ ᐃᔑᓈᑯᓐ ᐋᑳ ᔮᔫᑖ ᐅ ᓚ ᐧᐄ ᒋᔅᒋᓂᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡ.

ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓐ, ᓂᓈᐦᑯ ᐃᔑᓈᑯᓐ ᐊᓂᑎᐦ ᐊᓂᔮ ᓚ ᒋᔅᒋᓂᐧᐋᐱᐦᑎᐦᒡ ᐊᓂᒌ ᔮᐱᒥᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓐᐦ:

- ᐊᓐ ᐊᐧᐋᓐ ᐅᔥᑭᒡ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᑦ ᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓐᐦ ᐋᑲ ᔮᔫᑖ ᐧᑳᒥᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ, 120 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᒫᐅᒡ ᒥᔥᑎᐦᐄ ᒋᑭ ᒋᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓂᐤ ᐅᒌᔑᑳᒡᐦ ᐊᓂᔮ ᓈᔥᑎᒡ ᐧᐸᐳᓂᔫ ᔮᐱᒥᐦᐋᑦ ᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓐᐦ.

- ᐊᓐ ᐸᔨᑯᑖᓂᐤ ᐧᐋᐃᐱᔥᒌᔥ ᐋ ᓂᑭᑎᐦᒡ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓐᐦ, ᐊᓂᔮ ᒫᒃ ᑳ ᒫᐅᒥᐦᑖᑦ ᐅᑖᑯᓯᐤ ᒌᔑᑳᐤ, ᐋᔮᐱᒡ ᒋᑭ ᒌ ᑭᓂᐧᐋᔨᐦᑎᒻ ᐊᓂᔮ ᒌᓐ ᐊᑎ ᐋᐱᒥᐦᐋᑖ ᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓐᐦ.

- "ᐋᑲ ᑳᒥᒡ" ᓂᔫᐦᐆ ᐋᐱᒥᐦᐄᓲᑦ, ᐋᔦᐧᐃᑦ ᐊᓂᔮ ᓚ ᒌ ᐄᔑ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᒋᔅᑳᔨᔨᐅᒡ ᔅᑳᔥ ᐋ ᓅᐦᒑᓲᒡ ᐋ ᓂᔫᐦᐆ ᐋᐱᒥᐦᐄᓲᒡ ᒥᑦ ᒫᒃ ᐋᔮᐱᒡ ᐋ ᐧᐄ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓐᐦ. ᐅᔮ ᒫᒃ ᐊᐧᐋᓐ ᓚ ᒌ ᐃᑖᐱᒥᐦᐋᑦ ᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓐᐦ, ᐊᓐ ᑳ ᓈᑳᓂᑦ ᔮᔫᑖ ᔅᑳᔥ 15 ᑎᐦᑐᐸᓐᐦ ᒋᑭ ᐋᐱᒥᐦᐋᐤ ᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓐᐦ ᑭᔮᐦ ᐊᓂᔮ ᒫᐦᒡ 5 ᑎᐦᑐᐸᓐᐦ ᐱᒋᒋᑦ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᑦ ᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓐᐦ. ᐊᓐ ᒌᓐ ᑯᑎᒃ ᓚᐧᑳᓐ, ᐊᓂᔮ ᐋ ᐃᔅᐱᑎᓯᑦ ᒋᔅᑳᔨᔨᐤ ᑭᔮᐦ ᐊᓂᔮ ᑎᐦᑐᐸᓐᐦ ᑳ ᐃᔥᐱᒋ ᐋᐱᒥᐦᐋᑦ ᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓐᐦ, ᔮᔫᑖ ᒥᑯᒥᒃ 80 ᑭᑎ ᐃᔅᐱᔨᔨᐤ ᐊᓂᔮ ᐋ ᒫᒎᓂᑭᓂᐧᐃᔨᒡ.

ᐊᓐ ᒫᒃ ᐸᔨᑯᑖᓂᐤ ᐋᑲ ᑳᒥᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᐋᐱᒥᐦᐄᓲᑦ, ᒫᐅᔮ ᓈᓂᔨᒡ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᓂᔨᒡ ᓚ ᒌ ᐄᔑ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓐᐦ:

- ᒋᑭ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓂᐧᐃᐧᐃᐤ ᐸᔨᐧᑳᐤ ᒥᔑᐧᐋ 100% ᑎᐦᑐ ᐋᐦᑯᓯᐤ ᒌᔑᑳᐅᐦ ᑳ ᐅᑎᓂᐦᒡ ᑳ ᓈᑳᓂᑦ ᑭᔮᐦ ᐅᐧᐄᒥᒫᑭᓈᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐸᔨᑯᑖᔨᒡ: ᓈᔥᑦ ᒫᒃ

- ᓚ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓐᐦ ᐊᓂᔮ ᐄᔅᑯ 5 ᑎᐦᑐ ᐱᐳᓐᐦ, ᒥᑦ ᒫᒃ 119 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᒫᐅᒡ ᒥᔥᑏᐦ ᓚ ᒌ ᐃᔥᐱᒋ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓂᐧᐃᒡ ᐅᒌᔑᑳᒥᐧᐋᐅᐦ ᐸᐦᐸᔨᑯ ᒋᔅᑳᔨᔨᐤ.

ᐊᓐ ᓈᓂ ᐋ ᐃᐦᑎᑯᐦᒡ ᓚ ᒌ ᐋᐱᒥᐦᑖᒡ ᐸᔨᑯᑖᓂᐤ, ᐊᓐ ᑳ ᓈᑳᓂᑦ ᔮᔫᑖ ᒋᑭ ᒌ ᐃᔦᓈᑯᓯᐤ ᓚ ᒌ ᓂᔫᐦᐆ ᐋᐱᒥᐦᐄᓲᑦ ᒥᑯᒥᒃ 20 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐅᐦ ᐊᓂᔮ ᐸᔨᑯ ᐱᐳᓐᐦ, ᑭᔮᐦ 10 ᒌᔑᑳᐤ ᐧᐃᔨᐧᐄᑎᒫ ᐋ ᐃᐦᑖᑦ ᐃᐦᑖᐧᐃᓂᐦᒡ.

ᐋ ᐄᔑ ᑎᐱᒥᔥᑳᓂᐧᐃᐤ

ᐊᓂᔮ ᐋ ᑎᐱᒥᔥᑳᓂᐧᐃᔨᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᐄᔨᔫ ᓚ ᐃᔥᐱᒋ ᒥᔦᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓐᐦ. ᐋᔦᐧᐃᑦ ᐅᔮ ᑳᓂᐧᐋᐱᐦᒑᑭᓂᐧᐃᔨᒡ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐅᐦ ᑳ ᓂᔫᐦᐆ ᐋᐱᒥᐦᐄᓲᑦ. ᒑᐧᐸᐦ ᒫᒃ ᐧᑳᔑᓈᑯᐦᒡ ᐊᓂᒌ ᒋᔅᑳᔨᔨᐅᒡ ᐋ ᐸᔨᑯᑖᔨᒡ ᐋ ᑭᓂᐧᐋᐱᒫᑭᓂᐧᐃᒡ ᒑᓐ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐅᐦ ᐋ ᓂᔫᐦᐆ ᐋᐱᒥᐦᐄᓯᐦ. ᓂᔫᓂᑯᑐᓐᐦ ᒫᒃ ᐧᑳᔑᓈᑯᐦᒡ ᐋᑎ ᒑᐱᔥᑯᓐ ᐃᑎᓲᒡ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐸᐦᐸᔨᑯᑖᔨᒡ. ᓂᓈᐦᑯ ᐋ ᐊᑎ ᔮᔥᐱᒐᔨᒡᐦ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐃᔥᐱᒋ ᒥᔦᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓐᐦ.

ᐊᓂᔮ ᒫᒃ ᓚ ᐃᔥᐱᒋ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓂᐧᐃᒡ ᐸᔨᑯᑖᓂᐤ ᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓐᐦ. ᓂᓈᐦᑯ ᑭᓂᐧᐋᐱᐦᒑᑭᓂᐧᐃᔨᐤ ᒫᐧᑳᔨᐤ ᐊᓂᑎᐦ ᓚ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᑳᓂᐧᐃᔨᒡ ᓚ ᐃᔅᑎᑎᔨᒡᐦ ᐅᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓂᐧᐋᐅᐦ: ᐋᐅᑦ ᑳᓂᐧᐋᐱᐦᒑᑭᓂᐧᐃᐤ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐅᐦ ᑳ ᓂᔫᐦᐆ ᐋᐱᒥᐦᐄᓱᒡ, ᑳ ᐃᔥᐱᒋ ᐅᔑᐦᐋᒡ ᓇᔫᓐᐦ ᐧᐃᔨᐧᐄᑎᒫ ᐊᓂᒑᐦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᒥᔦᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓐᐦ, ᑭᔮᐦ ᒑᓐ ᐋ ᐃᑎᓲᒡ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐸᔨᑯᑖᔨᒡ, ᓈᐧᓵᐤ ᑎᐱᐦᑳᓂᐤ ᐊᓐ ᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓐ ᓚ ᐃᔥᐱᒋ ᒥᔦᑭᓂᐧᐃᔨᐤ ᓂᔫᐦᐆ ᐄᔨᔫᒡ. ᐊᓐ ᓈᔥᑎᒡ ᐋ ᑎᐱᒥᔥᑳᓂᐧᐃᐤ. ᐋᐅᑦ ᑳᓂᐧᐋᐱᐦᒑᑭᓂᐧᐃᐤ ᑎᐦᑐ ᐋ ᐅᒌᔑᑳᒥᒡ ᑳ ᓈᑳᓂᑦ ᐋ ᐸᔨᑯᑖᔨᒡ ᑭᔮᐦ ᐅᐧᐄᒥᒫᑭᓈᐦ, 240 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐅᐦ ᒫᐅᒡ ᒥᔥᑏᐦ ᑭᑎ ᒌ ᐅᒌᔑᑳᒥᐤ ᐸᔨᑯ ᓂᔫᐦᐆ ᐄᔨᔫ, ᑭᔮᐦ ᒫᒃ 120 ᓈᔥᑦ ᒫᒃ 119. ᒥᑦ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐊᑎ ᐃᔑᓈᑯᓂᔨᒡ ᐋ ᐄᔑ ᐋᐱᒥᐦᐋᑦ ᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓐᐦ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᐸᔨᑯᐸᓐᐦ ᐋ ᑭᓂᐧᐋᐱᐦᒑᑭᓂᐧᐃᐤ 350 000 ᒥᔑᐧᐋ ᐃᐦᑎᓂᔫ ᓂᔫᐦᐆ ᐄᔨᔫᒡ ᓚ ᒌ ᐅᒌᔑᑳᒥᐤ.

ᐊᓂᒌ ᒫᒃ ᓂᔫᐦᐆ ᐄᔨᔫ ᐋ ᐃᐦᑖᐤ ᐅᓂᔫᐦᐆ ᐊᔅᒌᐧᐋᐦᒡ ᐋ ᐊᑎ ᔫᐅᓈᑯᓂᔨᐤ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᑖᐦ ᐅᑎᐦᑖᐧᐃᓂᐧᐋᐤ. ᐄᐧᐋᐤ 30% ᒋᑭ ᐃᔥᐱᒋ ᐃᔅᑯᐱᔨᔨᐤ ᐊᓂᔮ ᐋᒋᑯᒡ ᒌᔑᑳᐅᐦ ᐅᑎᐱᐦᐊᒫᑯᓯᐧᐃᓐ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᔫᐅᓈᑯᐦᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᐊᔅᒌ ᐋ ᐊᔨᓈᓂᐧᐃᐤ. ᐋᐅᑦ ᐊᓐ ᐧᐃᔨᐧᐄᑎᒫ **50 km** ᐅᐦᒋ ᐊᓂᑎᐦ ᐃᐦᑖᐧᐃᓂᐦᒡ ᐋ ᐃᐦᑎᑯᐦᒡ, ᑭᔮᐦ ᒫᒃ **200 km** ᐧᐃᔨᐧᐄᑎᒫ ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᒫᔅᑭᓂᐤ ᐋ ᐃᑎᒎᔨᒡ ᐊᐧᐋᓐ ᐅᓂᔫᐦᐆ ᐊᔅᒌ. 180 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐅᐦ ᒫᒃ ᒫᐅᒡ ᒥᔥᑏᐦ ᑭᑎ ᒌ ᐅᑎᓂᒧ ᐊᐧᐋᓐ ᐅᔮ ᓚ ᐅᒌᔑᑳᒥᑦ ᐊ

ᔮᐅᓈᑯᓂᔾᒡ ᐅᓂᔫᐦᐆ ᐋᔅᒌ ᐋᓂᔮ ᒫᐚᒡ ᑮᔅᑮᑎᓂᐲᔨᔫ 1 ᐲᐦᐊᒻ ᓂᔅᒋᐲᔨᔫ 30. ᐊᓐ ᒫᒃ ᒫᐅᒡ ᒥᔅᒌᐦ ᓚ ᒌ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐗᒡᐦ ᐋ ᔮᐅᓈᑯᐦᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᐋᔅᒌ ᓚ ᐅᐦᒋ ᐆᒌᔑᑳᒥᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᒡ. ᐋᐆᑦ ᐊᓐ 100 000 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᒋᑭ ᒌ ᐃᔅᐱᔑ ᐅᑎᓂᑭᓂᐤᐦ. ᐋᑯᑎᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐊᔅᒋᐱᔨᒡ ᐊᓐ ᒫᒨ 350 000 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᓚ ᒌ ᐅᒋᔑᑳᒥᓂᐗᒡ ᐸᔦᑯᐹᓐᐦ.

ᐊᓐ ᒥᓐ ᑯᑎᒃ ᑎᐱᐦᐊᒫᑯᔩᐗᓐ. ᐋᐆᑦ ᐊᓐ ᓛᔅᑎᓈᒡ ᑎᐱᐦᐋᒫᑯᔩᐗᓐ ᑳ ᐃᔑᓂᐦᑳᒌᑭᓂᐗᑦ. ᐋᐆᑦ ᐊᓐ ᑳᓂᐋᐱᐦᒌᑭᓂᐗᒡ ᐋ ᐃᑎᔑᒡ ᐊᐋᓂᒌ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐸᔦᑯᒌᐅᔩᒡ ᑮᔮᐦ ᐋᑯᑎᐦ ᓚ ᒌ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ ᐄᐋᒡ ᓚ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᐊᒨᐋᑭᓂᐗᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐊᓂᔮ ᐃᔅᑎᑎᔾᒡᐦ ᐋᔑᑯᒡ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐋ ᐃᔅᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒨᐋᑭᓂᐗᒡ. ᐆ ᒫᒃ ᓛᔅᑎᓈᒡ ᑎᐱᐦᐋᒫᑯᔩᐗᓐ. ᐋᐅᑯᓂᒡ ᓚ ᐚᒥᐦᐄᑯᒡ ᐊᓂᒌ ᐋ ᒥᐦᓚᑎᒡ ᐊᐋᓂᒌ ᐋ ᐸᔦᑯᒌᐅᔩᒡ ᓇᔅᑦ ᒫᒃ ᐊᓂᒌ ᐋ ᐸᔦᑯᒌᐅᔩᒡ ᐱᔑᔑᑦ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᐱᑯᐦᐋᒡ ᓃᔮᓐᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᓂᔫᐦᐅᓃᔮᓐᐦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᒥᔮᑭᓂᐗᒡ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᐄᔑ ᑎᐱᒥᔅᑳᓂᐗᒡ. ᐋᑯᑎᐦ ᐋ ᐆᑯᐦᒡ ᐊᓂᑎᐦ ᐊᒥᔅᒌᔨᓂᔨᓂᐦᐄᑭᓐ 6. ᐋᑯᒌᐦ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐃᔅᐱᔑ ᒥᔮᑭᓂᐗᒡ ᓛᔅᑎᓈᒡ ᑎᐱᐦᐋᒫᑯᔩᐗᓐ. 40% ᓚ ᐃᔅᐱᔑ ᐊᒋᐗᓈᑭᓂᐗᔾᒡᐦ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᑳ ᐃᔅᑎᑎᔾᒡᐦ ᑳ ᐱᑯᐦᐋᒡ ᓃᔮᓐᐦ ᑮᔮᐦ 100% ᓚ ᐃᔅᐱᔑ ᐊᒋᐗᓈᑭᓂᐗᔾᒡᐦ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐃᔅᑎᑎᔾᒡᐦ ᒥᔃᐄᔨᔨᐤ ᓃᔮᓐᐦ ᐊᓂᒌᐦ ᐋ ᐅᐦᒋᐱᔾᑦ ᑳᓈᒌᐦ ᑎᐸᔾᐦᒋᒫᔨᓈᐦᒡ. ᒋᑭ ᒌ ᐃᔑᓈᑯᓐ ᑮᔮᐦ ᐋᑳ ᓚ ᐊᔅᑎᒋᒫᑭᓂᐗᔾᒡᐦ ᐊᐋᓐ ᑳ ᐃᔅᐱᔑ ᐱᑯᐦᐋᑦ ᓃᔮᓐᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐊᓂᔮ ᓚ ᐅᐦᒋ ᐊᒋᐗᓈᑭᓂᐗᔾᒡᐦ ᓛᔅᑎᓈᒡ ᑎᐱᐦᐊᒫᑯᔩᐗᓂᐦᒡ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᓃᔮᓐ ᐋ ᐱᑯᐦᐋᑭᓂᐗᑦ. ᐋᐆᑦ ᐊᓐ ᑮᔮᐦ ᐊᔑᑯᒡ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑎᐱᐦᐋᒫᑯᔩᐗᓐ ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐗᑦ ᓂᔫᐦᐅᓃᔮᓐ.

ᐋᑎ ᐊᓐ ᐚᓃᒌᒡ ᐅᔭ ᓚ ᓂᔫᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᒡ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐅᓃᔮᓐᐦ. ᐊᔮᐱᒡ ᐃᔑᓈᑯᓂᔾᐤ ᓚ ᒌ ᓈᑎᐦᒡ ᐋᐱᑎᔨᐗᓂᔾᐤ ᐋᔅᒎ ᐋ ᐱᒥᐱᔨᔾᒡ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᐦᒐᔮᔾᒡ ᐊᓂᑎᐦ ᐄᔨᔨᐤ ᐊᔅᒌᐦᒡ. ᐋᑦ ᒫᒃ ᓚ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐚᒥᐦᐄᑯᒡ ᐋ ᐅᐦᒋ ᐱᑳᔅᒥᐦᐅᒡ. ᒥᑦ ᒫᒃ ᓂᒎᔾ ᐹᔅᒑᐦ ᒋᑭ ᒌ ᐃᔑᓈᑯᓐ. ᐊᓂᔮ ᑳᒥᒡ ᐊᐋᓐ ᐋ ᐋᐱᑎᔨᑦ ᑮᔮᐦ ᓚ ᒌ ᐋᐱᒥᐦᐊᑦ ᓂᔫᐦᐅᓃᔮᓐᐦ. ᐊᓂᒌ ᒫᒃ ᐊᐋᓂᒌ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐊᒡ ᓂᔫᐦᐅᓃᔮᓐᐦ. ᓂᒎᔾ ᒋᑭ ᒌ ᐋᐱᒥᐦᒐᐅᒡ ᑮᔮᐦ ᐚᒥᐦᐄᐋᐄᓂᔾᐤ ᐊᓂᒌᐦ ᐋ ᐅᐦᒋᐱᔾᔾᒡ ᑳᓈᒌᐦ ᑮᔮᐦ ᑯᐯᒃ ᑎᐸᔾᐦᒋᒫᔨᓈᐦᒡ. ᐱᑯᓂᒫ ᐚᒥᐦᐄᐋᐤ ᒦᒥᒡ.

ᐅᔭ ᒫᒃ ᓚ ᒌ ᐋᐱᒥᐦᐊᒡ ᐊᐋᓂᒌ ᓂᔫᐦᐅᓃᔮᓐᐦ. ᐋᐅᑯᓂᒡ ᐊᓂᒌ ᐊᐋᓂᒌ ᐋ ᐚ ᓈᑎᐦᒡ ᐄᔨᔨᐤ ᐊᓂᔅᒫᐤ ᐃᐦᑑᐗᓂᔾᐤ ᑮᔮᐦ. ᐊᓂᑎᐦ ᓚ ᐅᐦᒋ ᐚᒥᐦᐊᑭᓂᐗᒡ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐚ ᐄᔑ ᐱᑳᔅᒥᐦᐅᒡ ᑮᔮᐦ ᐊᓂᔮ ᓚ ᐅᐦᒋ ᐚᒥᐦᐊᑭᓂᐗᒡ ᓃᔮᓐᐦ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐊᑎ ᐃᔑᓈᑯᓂᔾᒡ ᐱᒫᑎᔨᐗᓂᔾᐤ ᐊᓄᐦᒡ.

ᐊᓐ ᒫᒃ ᓂᔫᐦᐅᓃᔮᓐ ᐋ ᒥᔨᐚᓂᐗᒡ. ᐋᔑᑯᒨᐸᓐᐦ ᑮᓂᐋᐱᐦᒌᑭᓂᐤ ᐊᓐ ᐋ ᑎᐱᒥᔅᑳᓂᐗᒡ. ᑮᔮᐦ ᓈᐅᐊᐤ ᑎᐦᒑᐤ ᒫᑎᓂᐋᐱᔾᐦᐊᑭᓂᐤ ᓂᔫᐦᐅᓃᔮᓐᐦ ᐸᔦᑯᐹᓐᐦ. ᐋᐆᑦ ᐊᓐ ᒥᔑᑳᒫᐦᔮᐅᐲᔨᔫ 1. ᒌᔮᔮᔅᑯᓂᐲᔨᔫ 1. ᓂᔅᒋᐲᔨᔫ 1 ᑮᔮᐦ ᒎᔕᐋᐦᔮᐅᐲᔨᔫ 30. ᐋᐆᑦ ᐆ ᑳ ᑮᓂᐋᐱᐦᒌᑭᓂᐗᒡ ᐊᓂᔮ ᐚᔮᐋ ᐋ ᐃᔅᐱᔑ ᐃᐦᒐᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐊᓂᒌᐦ ᐅᑎᐦᒑᐗᓂᐚᐦᒡ.

·ᐋᒥᐦᐄ·ᐋᐤ ᓃᔮᓐ (ᐋ ᑎᐱᐦᐄᒫᓂᐗᒡ ᐋᐦᑯᔾᐤ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᓈᔅᒡ ᐋᐦᒁᒡ ᐋ ᐃᔅᐱᔾᐦᐄ·ᐋᒡ ᒫ·ᑳᓐ)

ᐊᓂᒌ ᔮᐱᒥᐦᐊᒡ ᓂᔫᐦᐅᓃᔮᓐᐦ ᑮᔮᐦ ᑯᐯᒃ ᑎᐸᔾᐦᒋᒫᔨᐤ. ᒑᐱᔅᑯᓐ ᒑᐱᔫ ᐃᔅᐱᔑ ᐱᒥᔅᑎᓈᐅᒡ ᓃᔮᓐᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᓚ ᒌ ᐃᐦᒑᔾᒡᐦ ᐋ ᑮᓂᐋᔾᒫᑭᓂᐗᔾᒡᐦ ·ᐋᒥᐦᐄ·ᐋᐤ ᓃᔮᓐᐦ. ᐋᐆᑦ ·ᐋᐦᒋ ᒌ ᒥᐦᒋᐱᔾᐦᐊᑭᓂᐗᒡ ᐆ ·ᐋᒥᐦᐄ·ᐋᐤ ᓃᔮᓐᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᓚ ᒌ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᐊᒨᐋᑭᓂᐗᑦ ᓂᔫᐦᐆ ᐄᔨᔨᐤ ᐋᑳ ᒌ ᓂᔫᐦᐆ ᐋᐱᒥᐦᐄᔨᑦ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐋᐦᑯᔨᑦ ᓈᔅᒡ ᒫᒃ ᐋᐦᒁᒡ ᐋ ᐃᔅᐱᔾᐦᐄᑯᑦ ᒫ·ᑳᔾᐤ.

ᒥᔨ·ᐊ ᒥᔃᐄᔨᔨᐤ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐸᔦᑯᒌᐅᔨᑦ ᒋᑭ ᒌ ᒫᐅᒥᐦᒑᐤ ᐊᓂᔮ ·ᐋᔾ ᐋ ᐸᔦᑯᑦ ᐋᐦᑯᔨᐤ ᒌᔑᑳᐤ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐃᔅᐱᔑ ᐅᒌᔑᑳᒥᑦ ᐋᔑᑯᒨᐸᓐᐦ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᑦ ᓂᔫᐦᐅᓃᔮᓐᐦ.

ᐊᓂᔮ ᒫᒃ ᐋ ᒫᐅᒥᐦᒑᔨᑦ ᓂᔫᐦᐆ ᐄᔨᔨᐤ ᐅᒑᐦᑯᔨᐤ ᒌᔑᑳᒡᐦ. ᐋᑯᑎᐦ ᑮᔮᐦ ᓚ ᒌ ᒫᐅᒥᐦᒑᒡ ᒥᐦᒫᑐ ᓂᔫᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐅᒑᐦᑯᔨᐤ ᒌᔑᑳᒥ·ᐋᐤᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐊᑎᑐ ᓚ ᒌ ᒥᐦᒫᓂᔾᒡᐦ ᐊᓂᔮ ·ᐄ·ᐋᐤ ᓚ ᐅᒑᐦᑯᔨᐤ ᒌᔑᑳᒥᒡ. ᒥᑦ ᒫᒃ 2000 ᐋᐦᑯᔨᐤ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᒋᑭ ᒌ ᐃᐦᑎᓂᔾᐤᐦ ᐊᓂᔮ ᐅᒑᐦᑯᔨᐤ ᒌᔑᑳᒥ·ᐋᐤᐦ ᒥᔨ·ᐊ ᓂᔫᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐋᔑᑯᒡ ᐸᔦᑯᐹᓐᐦ.

ᐊᓂᐦᐄ ᒫᒃ ᒌᔑᑳᐤ ᐋ ᒫᐅᒥᐦᒑᑭᓂᐗᒡᐦ. ᐋᑯᑎᐦ ᑮᔮᐦ ᐋ ᐃᐦᑎᑯᐦᒡ 500 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᓚ ᒌ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᐊᒨᐋᑭᓂᐗᑦ ᓂᔫᐦᐆ ᐄᔨᔨᐤ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᐋᐦᒁᒡ ᐋ ᐃᔅᐱᔾᐦᐄᑯᑦ ᒫ·ᑳᔾᐤ. ᐱᑯᓂᒫ ᐋ ᐊᔅᒋᐸᒑᔾᒡ ᓈᔅᒡ ᒫᒃ ᐋ ᐱᔨᒑᔾᒡ ᐅᓂᔫᐦᐆ ᐋᔅᒌ. ᐊᓂᔮ ᐋ ᓂᑳᐦᐄᑯᑦ ᓚ ᒌ ᓂᔫᐦᐆ ᐋᐱᒥᐦᐄᔨᑦ.

ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ ᓛᐧᑳᓐ ᐹᔫᑦ ᐱᐳᓐ"
2005-2006

ᑳ ᐄᔑ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐎᑦ ᓂᔫᐦᐆᓅᔮᓐ

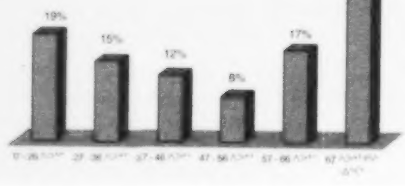
ᐊᓐ ᓂᔫᐦᐆᓅᔮᓐ, ᐊᐅᑯᓂᒡ ᒥᑦ ᓚ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᒣᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᐄᔨᔨᐅᒡ, ᐊᓂᒌ ᐊ ᐊᔅᑎᔨᓈᔨᒡ ᒣᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᑭᔮᐦ ᒌᐧᐊᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᔅᑯᒧᐎᓂᐦᒡ, ᑭᔮᐦ ᐊ ᐐᒋᒡ ᑯᐯᒃ ᐊᔅᒌᐦᒡ, ᑭᔮᐦ ᐹᔨᑦ ᐊ ᐅᑎᐦᑖᐎᓂᒡ ᐄᔨᔨᐤ ᐃᐦᑖᐎᓂᔨᐤ ᐅᔮ ᒋᓵᔨᐱ, ᐄᔅᒣᓐ, ᒥᔅᑎᓯᓃ, ᐙᒥᔅᑲ, ᐅᒣᐳᑯᒨ, ᐧᐋᔅᑳᐦᐄᑲᓂᔅ, ᐧᐋᔅᓂᐲ, ᐄᒥᓂᒌ, ᑭᔮᐦ ᐧᐋᐱᒫᑯᔅᑐᐃ.

ᒨᓵᐧᐋᐦᔮᐲᓯᒧ 2006 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ, 15,151 ᒌ ᐃᑎᔑᐅᒡ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐊᓂᑎᐦ ᐊ ᐊᔅᑎᔨᓈᔨᒡ ᒣᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᑭᔮᐦ ᒌᐧᐊᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᔅᑯᒧᐎᓂᐦᒡ, ᐊᓂᒌ ᒫᒃ ᑳ ᐃᑎᔑᒡ, 14,747 ᒌ ᐐᒋᐅᒡ ᐊᓂᒋᐦ ᒣᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᐊᔅᒌᐦᒡ, ᐋᐅᒃ ᐊᓐ ᐊᔅᒌ ᐊ ᐄᔑ ᐐᔨᓈᒋᒡ ᐊᓂᑎᐦ ᒣᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᑭᔮᐦ ᒌᐧᐊᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᔅᑯᒧᐎᓂᐦᒡ, ᐊᓂᐦᐄ ᒫᒃ ᐄᔨᔨᐤ ᐃᐦᑖᐎᓐ, ᐋᐅᑯᓐ ᑭᔮᐦ ᐊᓂᐦᐄ ᑯᑎᒃ ᐃᐦᑖᐎᓐ ᐊ ᐊᐦᑎᓂᑭᓂᐎᒡ, ᐱᑯᓂᓚ ᐁᒥᔅ, ᓴᐯᐃ, ᔑᐹᑲᒪᐤ, ᒫᑖᑲᒥ, ᓭᓃᐁᑦ ᑭᔮᐦ ᐋᐦᐧᑖᑦ, ᐱᐦᒡ ᒫᒃ ᐊᓂᒌ ᓂᔫᐦᐅ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐊ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆᓅᔮᓐ, ᐐᔨᐧᐄᑎᒫ ᐄᔨᔨᐤ ᐃᐦᑖᐎᓐ ᐐᒋᐅᒡ, ᐱᑯᓂᓚ ᐊᓂᒌ ᐧᐋᓵᓂᐱᐤ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐐᔨᐧᐄᑎᒫ ᐊ ᐐᒋᒡ ᐅᑎᐦᑖᐎᓂᐧᐋᐦᒡ.

ᐆ ᐹᔨᑯᐦᒡ ᐊᓐ ᑳ ᐱᒥᐱᔨᒡ ᓂᔫᐦᐆᓅᔮᓐ ᐊ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐎᑦ 2005-2006, 1,142 ᒌ ᐃᐦᑐᑕᐅᓯᐅᒡ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐊ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆᓅᔮᓐ", 1,633 ᒌ ᐃᑎᔑᐅᒡ ᒋᔐᐄᔨᔨᐅᒡ (73%) ᑭᔮᐦ 608 ᒌ ᐃᑎᔑᐅᒡ ᐊᐧᐊᔑᔥ (27%). ᐋᓐ ᒫᒃ 2,241 ᒫᒨ ᒌ ᐃᑎᔑᐅᒡ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᐊ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆᓅᔮᓐ" (ᐊᒥᔅᒑᔨᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ 1). ᒋᓵᔨᐲᐦᒡ ᒫᐅᒡ ᒌ ᒥᐦᒫᔅ ᐊ ᐹᔨᑯᒑᐅᓯᒡ ᐊᐧᐊᓂᒌ ᐊ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆᓅᔮᓐ" (428 ᑎᐦᑐᑕᓐ). ᐋᓐ ᒫᒃ ᐧᐋᒥᔅᑲᐦᒡ ᒫᐅᒡ ᒌ ᑎᐦᑯᔑᔑᐅᒡ ᐊ ᐃᐦᑐᑕᐅᓯᒡ ᐊ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆᓅᔮᓐ" (31 ᑎᐦᑐᑕᓐ). ᐊᓂᐦᐄ ᐊ ᒫᒧᓂᑭᓂᐎᒡ ᓃᔓ ᐃᐦᑖᐎᓐ ᒋᓵᔨᐱ (37.5%) ᑭᔮᐦ ᒥᔅᑎᓯᓃ (13.3%) ᐋᐅᑯᓐ ᐧᐃᐦᑖᐦ ᐋᐱᐦᑐ ᐊ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆᓅᔮᓐ".

ᐊᓐ ᐊ ᐃᐦᐱᔑ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐎᑦ ᓂᔫᐦᐆᓅᔮᓐ, ᐋᐅᒃ ᐊᓐ ᓈᐦᒡ ᐊ ᒑᑭᐦᐄᓚᐱᔨᒡ ᐊ ᐃᔅᐱᑎᓯᒡ ᐊᓐ ᑳ ᓃᑲᓂᑦ ᐊᓂᑎᐦ ᐊ ᐹᔨᑯᒑᓯᒡ ᐄᔨᔨᐅᒡ. ᐆ ᒫᒃ 2005-2006 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ, 46% ᐊᓂᒌ ᑳ ᓃᑳᓂᒡ ᐊ ᐹᔨᑯᒑᐅᓯᓈᓂᐎᒡ 57 ᒌ ᐃᐦᑐᐸᓈᓯᐅᒡ ᒋᔮᐦ ᒫᒃ ᐧᐃᐦᒉᐦ, ᒥᑦ ᒫᒃ 34% ᐊᓂᒌ ᐊᐧᐋᓂᒌ 36 ᒌ ᐃᐦᑐᐸᓈᓯᐅᒡ ᑭᔮᐦ ᒫᒃ ᐊᑎᑐ ᐊ ᐊᐧᐊᔑᔑᐅᐎᒡ (ᐊᒥᔅᒑᔨᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ 2). ᐆ ᒫᒃ ᓅᓲᔨᒡ ᐊ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᑎᓯᒡ ᐊᐧᐋᓂᒌ, ᐋᐧᔑᑯᒡ ᐱᐳᓐ" ᒧᑯᓐ, ᑭᔮᐦ ᐅᒌ ᓅᓲᔨᒡ ᐊ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᑎᓯᒡ ᐊᐧᐋᓂᒌ, ᐋᐅᑯᓐ ᐐᐧᐋᐤ ᓈᐦᒡ ᐊ ᐐᐦ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆᓅᔮᓐ"; ᐋᐅᑯᓐ ᓵᐦ ᒥᐦᒫᔅ ᐱᐳᓐ" ᑳ ᐅᐦᒑᒥᐦᐅᒡ ᐊ ᓂᔫᐦᐅᒡ, ᑭᔮᐦ ᐊᓂᒌ ᑳ ᐅᔅᒋᓂᒋᓯᐅᐧᐋᔨᐦᒑᔨᒡ ᓂᔫᐦᐅᐎᓂᐦᒡ ᐊ ᐐᐦ ᐅᐦᒑᒥᐦᐅᑦ ᐧᐋᐃᐱᐦᒌᐦᒡ ᒫᐧᑳᒡ ᐊ ᐄᐧᐋᔑᐦᐄᔨᒡ ᐊ ᒌ ᒥᔅᑯᑎᓈᔨᒡ ᑭᔮᐦ ᒫᒃ ᐋᐦᒫᔮ ᓈᑎᐦᒡ ᐋᐱᑎᓯᐎᓂᔨᐤ.

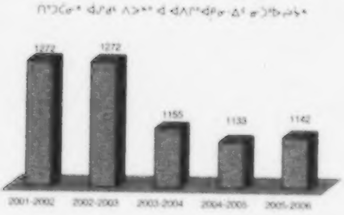
ᐊᓂᔮ ᐊ ᐊᑎ ᐃᔨᓈᑯᓯᒡ ᐊ ᐃᔅᐱᑎᓯᒡ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᐊ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆᓅᔮᓐ", ᐋᑯᑎᐦ ᐊ ᒧᑯᓂᔨᒡ ᐊ ᐃᑎᔑᔨᒡ ᐊᐧᐊᔑᔥ" ᐊᓂᑎᐦ ᐹᐦᐹᔨᑯᒑᓂᐦ, ᐋᐅᒃ ᐅᔮ (78%) ᐊ ᐹᔨᑯᒑᐅᓯᓈᓂᐎᒡ, ᓂᔫᔨᒡ ᐃᐦᒑᔨᓐ ᐊᐧᐊᔑᔥ" ᐊᓂᑎᐦ ᐊ ᐹᔨᑯᒑᐅᓯᒡ, ᐋᐅ ᒫᒃ ᒥᑦ 5% ᐊᓂᒌ ᐊ ᐹᔨᑯᒑᐅᓯᒡ 4 ᐃᑎᔑᔨᓐ ᐊᐧᐊᔑᔥ" ᑭᔮᐦ ᒫᒃ ᐊᑎᑐ ᐊ ᒥᐦᒫᑎᓯᒡ.

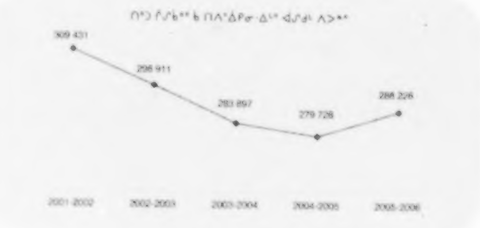


ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐊᑭᓂᐗᐤ ᓂᔫᐦᐆᓈᓲᓐ, ᑮᔮᐦ ᐊᓐ ᑎᐦᑐ ᐋ ᐃᑎᔑᓈᓂᐗᐤ ᐃᐦᒌᐎᓐ. ᐋᐅᒡ 15.2% ᒫᒧ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᐋᐱᒋᐦᐊᑭᓂᐗᐤ ᓂᔫᐦᐆᓈᓲᓐ ᐆ 2005-2006 ᑳ ᐱᐳᓐᐦ (ᐊᒋᔅᒌᔑᓂᔑᓂᐦᐄᑭᓐ 3). ᐃᔥᐱᔑ ᐑ 15.7% ᐊᓐ 2004-2005 ᑳ ᐱᐳᓐᐦ, ᑮᔮᐦ 16.6% ᐊᓐ 2003-2004 ᑳ ᐱᐳᓐᐦ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᐐᔥᐱᔑ ᐋᐱᒋᐦᐊᑭᓂᐗᐤ ᓂᔫᐦᐆᓈᓲᓐ ᐆ 2005-2006 ᑳ ᐱᐳᓐᐦ, ᐋᑯᑖᐦ ᐊᓂᑖᐦ ᐙᐱᒫᑯᔥᑐᐦ ᒫᐅᐤ ᐄᔥᐱᒥᐦ ᑳ ᐃᐦᑎᑯᐦ (31% ᐊᓂᔩ ᐙᐱᒫᑯᔥᑐᐃ ᐄᔨᔫᐤ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐊᓐ ᓂᔫᐦᐆᓈᓲᓐᐦ) ᑮᔮᐦ ᐊᓂᑖᐦ ᒋᔅᒋᔒᐱᐦ (22%). ᐊᓂᑖᐦ ᒫᒃ ᒫᐅᐤ ᓈᐦᑖᐦ ᑳ ᐃᐦᑎᑯᐦ. ᐋᑯᑖᐦ ᐊᓂᑖᐦ ᓅᒥᔅᑳᐦ (7%). ᐄᔅᑯᓐ (8%) ᑮᔮᐦ ᐚᔅᑳᐦᐄᑲᓂᔥ (9%).

ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᑭᓂᐗᐱᐦᒑᑭᓂᐗᐤ ᑎᐦᑐᑖᓂᐤ ᑳ ᐋᐱᒋᐦᐋᐤ ᓂᔫᐦᐆᓈᓲᓐᐦ. ᐆ ᑳ ᐱᒥᐱᔨᐤ ᐸᔨᒡ ᐱᐳᓐᐦ 2005-2006 ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐊᑭᓂᐗᐤ ᓂᔫᐦᐆᓈᓲᓐ. ᐋᑯᑎᐦ ᐊᐱᔒᔥ ᑳ ᐃᔅᑯᐱᔨᐤ ᐋ ᐃᐦᑐᑖᐅᔑᓈᓂᐗᐤ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐊᑭᓂᐗᐤ ᓂᔫᐦᐆᓈᓲᓐ. ᐋᐅᒡ 1.142 ᑳ ᐃᐦᑐᑖᐅᔑᓈᓂᐗᐤ. ᐃᔥᐱᔑ ᐑ 1.133 ᑳ ᐃᐦᑐᑖᐅᔑᓈᓂᐗᐤ ᐊᓐ ᑳ ᐱᐳᓐᐦ 2004-2005. ᐋᐅᒡ ᐆ ᓈᔥᑎᐤ ᑳ ᐃᔅᑯᐱᔨᐤ ᐋ ᐃᐦᑐᑖᐅᔑᓈᓂᐗᐤ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐊᑭᓂᐗᐤ ᓂᔫᐦᐆᓈᓲᓐ ᐃᔅᐱᓐ ᐊᓐ ᑳ ᐃᔅᐱᔨᐤ ᐋ ᐱᐳᓐᐦ 1999-2000.

ᐊᓐ ᒫᒃ ᒨᔮᐤ ᑳ ᐃᔑᓈᑯᐦ ᑳ ᐄᔅᑯᐱᔨᐤ ᐋ ᐃᐦᑐᑖᐅᔑᓈᓂᐗᐤ. ᐆ ᑳ ᐱᐳᓐᐦ 2005-2006 ᐋᐅᒡ ᑮᔮᐦ ᑳ ᐄᔅᑯᐱᔨᐤ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐅᐦ ᑳ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐗᐤᐦ. ᐋᐅᒡ ᑮᔮᐦ ᑳ ᐃᔑᓈᑯᐦ ᐊᓐ ᓂᔫᔦ ᐱᐳᓐᐦ ᒫᐦᒋᐤ ᐋ ᒌ ᐃᔅᑯᐱᔨᐤ ᐊᓂᐦᐄ ᐋ ᐃᔥᐱᔑ ᐅᒌᔑᑳᒥᐤ ᐊᐙᓂᒌ. ᐋᐅᒡ ᒫᒃ 288.226 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐅᐦ ᑳ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐗᐤᐦ.





ᐊᓐ ᓂᔫᐦᐆ ᐄᔨᔫᐤ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᐤ ᓂᔫᐦᐆᓈᓲᓐᐦ. ᒥᔮᑭᓂᐤ ᑎᐱᐦᐊᒫᑯᔑᐎᓂᔫᐤ ᐊᔑᑯᐤ ᒌᔑᑳᐅᐦ ᐊᓂᔮ ᐋ ᓂᔫᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᐤ. ᐱᑯᓂᒪ ᐊᓂᔮ ᐋ ᓂᔫᐦᐆᐤ. ᐋ ᓅᑎᒫᔅᐤ. ᐋ ᐗᓂᐦᐄᒪᐤ ᑮᔮᐦ ᒫᒃ ᐊᓂᔮ ᑯᑎᒃ ᐋᐱᑎᓯᐎᓂᔨᐤ ᐅᐦᒋ ᓂᔫᐦᐆᐎᓂᐦ ᐋ ᐄᔑ ᐊᔥᒋᐱᔨᔨᐤ. ᒌᓵᐤ ᐃᐦᑎᑯᓐ ᐊᓐ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐅᐦ ᒫ ᒌ ᐃᔥᐱᔑ ᐅᒌᔑᑳᒥᐤ ᓂᔫᐦᐆ ᐄᔨᔫᐤ ᐋᔑᑯᒨᐱᓐᐦ. 350,000 ᒫᒧ ᐃᐦᑎᓐ ᒌᔑᑳᐅᐦ ᒫ ᒌ ᐅᒌᔑᑳᒥᓈᓂᐗᐤ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᐸᔨᒡ ᒋᓵᐄᔨᔨᐤ. 240 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐅᐦ ᒫᐅᐤ ᒥᔥᑎᐦᐄ ᒋᑭ ᒌ ᐅᒌᔑᑳᒥᓐ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᐑ ᐋᑳ ᑳᒥᐤ ᓂᔫᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᔅᒡ ᒋᓵᐄᔨᔨᐤ. ᓂᒨᔨ ᒋᑭ ᒌ ᐸᔥᒋᐱᔨᐦᑖᐤ 119 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐅᐦ ᒫ ᒌ ᐅᒌᔑᑳᒥᒡ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᐑ ᐅᔥᑭᐤ ᔮᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆᓈᓲᓐᐦ ᐋᑳ ᔮᔨᑖ ᑳᒥᐦᐊᑭᓂᐗᒡ. ᓂᒨᔨ ᒋᑭ ᒌ ᐸᔥᒋᐱᔨᐦᑖᐤ 120 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐅᐦ ᒫ ᒌ ᐅᒌᔑᑳᒥᒡ ᐊᓂᔮ ᐅᔥᑭᐤ ᐚᐳᓂᔨᐤ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆᓈᓲᓐᐦ.

ᐊᓐ ᐊᒋᔅᒌᔑᓂᔑᓂᐦᐄᑭᓐ 4 ᐋᑯᑎᐦ ᐋ ᓈᑯᐦ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐅᐦ ᑳ ᑎᐱᐦᐊᒧᐙᑭᓂᐗᐤ ᓂᔫᐦᐆ ᐄᔨᔫᐤ ᐅᔮ 2005-2006 ᑳ ᐱᒥᐱᔨᔨᐤ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐊᑭᓂᐗᔨᐤᐦ ᓂᔫᐦᐆᓈᓲᓐᐦ. ᐋᑯᑎᐦ ᑮᔮᐦ ᐋ ᓈᑯᓂᔨᐤ ᑳ ᐊᑎ ᐃᐦᑎᐤ ᐊᓂᑖᐦ ᒥᔑᐗ ᐄᔨᔫᐤ ᐃᐦᒌᐎᓐᐦ. ᐆ ᒫᒃ 2005-2006 ᑳ ᐱᐳᓐᐦ. 287.447 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐅᐦ ᐊᓂᑖᐦ ᓈᐦᑎᒥᐦ ᐋ ᐃᐦᑖᓂᐗᐤ ᒌ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐤᐦ. ᐋᐅᒡ ᐊᓐ 99.7% ᐅᐦᒋ ᐊᓂᐦᐄ ᒥᔑᐗ ᒌᔑᑳᐅᐦ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐗᐤᐦ. ᐊᓂᐦᐄ ᒫᒃ ᑯᑎᒃᐦ ᒌᔑᑳᐅᐦ ᑳ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐗᐤᐦ. ᐋᐅᑯᓐᐦ ᐊᓂᐦᐄ ᐋ ᐙᐱᒫᐅᔑᓈᓂᐗᐤ (0.2%) ᑮᔮᐦ ᐊᓂᐦᐄ ᐊᐦᐗᒃ ᐋ ᐃᔅᐱᔨᐦᐄᐗᐤ ᒫᐗᓐ ᑮᔮᐦ ᐊᐦᑯᔑᐤ ᒌᔑᑳᐅᐦ (0.1%).

ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᓂᔫᐦᐆᓈᓂᐗᐤ ᑮᔮᐦ ᐋ ᓂᔫᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᔑᓈᓂᐗᐤ. ᐊᔦᐎᒡ ᒥᒡ ᒫ ᒌ ᑎᐱᐦᐊᒧᐙᑭᓂᐗᐤ ᓂᔫᐦᐆ ᐄᔨᔫᐤ ᐊᓂᑖᐦ ᓂᔫᐦᐆ ᐊᔅᒌᐦ ᐋ ᐃᐦᑖᑦ ᑮᔮᐦ ᐋᑳ ᐅᑎᑎᐦᐆᑯᑦ ᑯᑎᒃᐦ ᓃᔮᓐᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐊᓂᔮ ᒫᐗᐤ ᐋ ᐃᐦᑖᑦ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᐅᑎᑎᐦᐆᑯᑦ ᓂᔫᐦᐆ ᐄᔨᔫᐤ ᑯᑎᒃᐦ ᓃᔮᓐᐦ ᑮᔮᐦ ᒫᒃ ᐋ ᐅᐦᑎᔑᑦ (ᐱᑯᓂᒪ ᐊᐱᑎᓯᔑᔨᐅᐤ ᐅᐗᒋᐦᐃᐗᐤ ᓃᔮᓂᐗᐤᐦ. ᑳ ᐱᑯᓈᔮᐱᑭᔑᐤᐦ. ᑮᔮᐦ ᑯᑎᒃ ᓃᔮᓐ). ᓂᒨᔨ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐤ ᐊᓂᔮ ᐋ ᒥᔮᑭᓂᐗᐤ ᓃᔮᓐᐦ ᐊᓂᔮ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐅᐦ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᑎᐱᐦᐊᒧᐙᑭᓂᐗᐤ ᐊᓐ ᑳ ᓈᑳᓂᑦ ᐅᔮᐦ ᓃᔮᓐᐦ. ᐊᔦᐎᒡ ᑮᔮᐦ ᓂᒥ ᑎᐱᐦᐊᒧᐙᑭᓂᐗᔨᐤᐦ ᐅᐗᒋᒫᑭᓐᐦ ᐊᓂᔮᐦ ᐅᒌᔑᑳᒥᔨᐤᐦ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᑮᔮᐦ. ᐋ ᐸᔥᒋᐱᔨᐦᑖᑭᓂᐗᐤᐦ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐅᐦ ᒫ ᒌ ᐅᒌᔑᑳᒥᓈᓂᐗᐤ ᐊᓐ ᐋ ᓂᔫᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᔑᓈᓂᐗᐤ ᐊᓐ ᐸᔨᒡ ᐱᐳᓐᐦ ᐋ ᑭᓂᐗᐱᐦᒑᑭᓂᐗᐤ ᐸᔨᒡ ᒋᓵᔨᔨᐤ. ᐱᑯᓂᒪ 240, 120 ᓈᔥᑦ 119 ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᔨᐤ ᐋ ᐸᔨᑯᑖᐅᔑᐤ. ᓂᒨᔨ ᒋᑭ ᐊᔥᑎᓂᑭᓂᐗᔨᐤᐦ ᐊᓐ ᐋ ᑎᐱᐦᑳᓂᐗᐤ ᒫ ᐃᔥᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐙᑭᓂᐗᐤ ᐅᓂᔫᐦᐆᓈᓲᓂᒥᐗᐤᐦ.

ᐊᓂᐦᐄ ᒫᒃ ᒌᔑᑳᐅᐦ ᐊᓂᑖᐦ ᐦᐊ ᔮᐅᓈᑯᐦᒡᐦ ᓂᔫᐦᐆ ᐊᔅᒌ. ᐋᐅᒡ ᐋ ᐊᔥᑎᓂᑭᓂᐗᐤᐦ ᒌᔑᑳᐅᐦ ᐊᓂᑖᐦ ᓈᐦᑎᒥᐦ ᐋ ᐃᐦᑖᓂᐗᐤ. ᒥᒡ ᒫᒃ ᐊᓂᔩ ᓂᔫᐦᐆ ᐄᔨᔫᐤ ᐋ ᒌ ᐃᑎᒥᐦᑎᐦ ᐋ ᒌ ᔮᐅᓈᑯᓂᔨᐤ ᑮᔮᐦ ᐑᐚᐤ ᐋ ᒌ ᑎᐱᐦᐊᒧᐙᑭᓂᐗᐤ ᐊᓂᔮ ᑳ ᐅᒌᔑᑳᒥᐦᑳᔨᐤ ᓂᔫᐦᐆ ᐄᔨᔫᐤ. ᐊᓂᐦᐄ ᒫᒃ ᓂᔫᐦᐆ ᐊᔅᒌᐦ ᐋ ᔮᐅᓈᑯᐦᒡ. ᐋᐅᒡ ᐊᓐ ᐑᔥᑖᐦ 200 ᑎᐦᑐ ᐊᔅᒌᐤ ᑎᐱᐦᐄᑭᓐᐦ ᐋ ᐃᔅᐱᔑᓈᑯᐦ ᐊᓂᑖᐦ ᒫᔅᑭᓂᐤ ᐋ ᐃᑎᒧᐦ. ᑮᔮᐦ ᒫᒃ 50 ᑎᐦᑐ ᐊᔅᒌᐤ ᑎᐱᐦᐄᑭᓐᐦ ᐊᓂᑖᐦ ᐋᑳ ᐃᑎᒧᐦ ᒫᔅᑭᓂᐤ. ᐆ ᑳ ᐱᐳᓐᐦ 2005-2006. ᐋᐅᒡ ᒋᓵᐦ ᓈᐤ ᐱᐳᓐᐦ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᒥᔅᒥᓂᐗᐱᐦᒑᑭᓂᐗᐤ ᐆ ᐋ ᔮᐅᓈᑯᐦ ᓂᔫᐦᐆ ᐊᔅᒌ ᐑᐚᐤ ᒫ ᒌ ᑎᐱᐦᐃᒫᓂᐗᐤ. ᐋᐅᒡ ᒫᒃ ᑮᔮᐦ ᒥᓐ ᑳ ᐄᔅᑯᐱᔨᐤ ᐊᓂᐦᐄ ᐋ ᒌ ᐅᒌᔑᑳᒥᐦᑳᔑᓈᓂᐗᐤ ᐊᓂᑖᐦ ᐋ ᔮᐅᓈᑯᐦ ᓂᔫᐦᐆ ᐊᔅᒌᐦ. ᐋᐅᒡ ᐊᓐ ᐅᔥᑭᐤ 48.390 ᑳ ᐅᒌᔑᑳᒥᐦᑳᔑᓈᓂᐗᐤ 2002-2003 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᐤ. ᒫᒃ 53.173 ᑳ ᐅᒌᔑᑳᒥᐦᑳᔑᓈᓂᐗᐤ 2003-2004 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᐤ. ᒫᒃ 55.199 ᑳ ᐅᒌᔑᑳᒥᐦᑳᔑᓈᓂᐗᐤ 2004-2005 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᐤ. ᒫᒃ ᐆ 58.862 ᑳ ᐅᒌᔑᑳᒥᐦᑳᔑᓈᓂᐗᐤ 2005-2006 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᐤ (ᐊᒋᔅᒌᔑᓂᔑᓂᐦᐄᑭᓐ 4).

ᐊᓐ ᒫᒃ ᒫᒧ ᐋ ᐄᔑ ᑎᐱᐦᑳᓂᐗᐤ ᐋ ᓂᔫᐦᒋᔅᒫᔨᐦᒑᑭᓂᐗᐤ ᐚᔅᐗ ᐸᔨᒡ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᐅᒌᔑᑳᒥᐦ ᐸᔨᑯᑖᓂᐤ. ᐋᐅᒡ ᐊᓐ ᐚᔅᐗ 252 ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᐅᒌᔑᑳᒥᐦ ᐸᔨᑯᑖᓂᐤ ᐆ 2005-2006 ᑳ ᐱᐳᓐᐦ (ᐊᒋᔅᒌᔑᓂᔑᓂᐦᐄᑭᓐ 5). ᐊᓐ ᒫᒃ ᐑ 2004-2005 ᐋ ᑭᓂᐗᐱᐦᒑᑭᓂᐗᐤ ᐋᐅᒡ ᐚᔅᐗ 247 ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᐅᒌᔑᑳᒥᐦ ᐸᔨᑯᑖᓂᐤ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᑮᔮᐦ ᑳ ᐃᔑᓈᑯᐦ ᐋ ᒌ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐗᔨᐤᐦ ᐅᒌᔑᑳᐤᐦ ᐸᔨᒡ ᒋᓵᔨᔨᐤᐦ ᐋᐅᒡ ᐚᔅᐗ 177 ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᐅᒌᔑᑳᒥᐦ ᐸᔨᒡ ᐄᔨᔫᐤ ᐅᔮ 2005-2006 ᑳ

ᐱᑯᐦᒡ, ᐃᔅᐱᔑ ᐧᐋ ᐊᓐ ᐧᐄᔅᐧᐊ 172 ᑳ ᐃᔅᐱᔑ ᐅᒋᔑᑳᒥᒡ ᐹᔨᔥ ᐄᔨᔨᐤ ᐊᓐ 2004-2005 ᑳ ᐱᑯᐦᒡ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᒫᐅᒡ ᑳ ᒥᔅᑳᓂᔨᒡ ᐊᐧᐊᓐ ᐅᔅᑎᔑᑳᒡᐦ, ᐊᑯᑖᐦ ᐊᓂᑖᐦ ᐧᐊᐱᒫᑯᐦᑐᐦᒡ (200 ᒋᔑᑳᐤᐦ) ᑮᔦᐦ ᐧᐊᔨᐧᐋᓂᐲᐦᒡ (190 ᒋᔑᑳᐤᐦ). ᐊᓂᑖᐦ ᒫᒃ ᐧᐃ ᒥᔅᑎᔨᓈᐦᒡ ᑮᔦᐦ ᐄᔅᒄᐤ. ᐊᑯᑎᐦ ᒫᐅᒡ ᓈᐦᑖᐦᒡ ᑳ ᐃᐦᑎᑯᓂᔨᒡ ᐊᓂᔮ ᐧᐄᔅᐧᐊ ᑳ ᐃᔅᐱᔑ ᐅᒋᔑᑳᒥᒡ ᐊᐧᐊᓂᒋ. ᐊᐅᔥ ᐊᓐ ᐧᐄᔅᐧᐊ 167 ᑳ ᐃᔅᐱᔑ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐧᐃᔨᒡ ᐊ ᐅᒋᔑᑳᒡ ᐊᐧᐊᓂᒋ ᐧᐊᓂᑖᐦ ᐊ ᓈᔑᐦᒡ ᐃᐦᑖᐧᐃᓐᐦ.

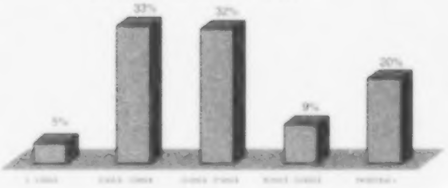
ᐃᔅᐱᓐ 2002-2003 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ, ᓂᐦᑐᔨᒡ ᐊ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ ᐋ ᐄᔑ ᐊᐱᒋᐦᐊᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓐ ᒋ ᐲᐦᒑᐱᑎᑭᓂᐤᐦ; ᐋᐅᔥ ᐊᓐ ᐋᐯ ᒑᑭᐦ ᐊ ᐊᐱᒋᐦᐊᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓐ, ᐧᐋᐃᐱᐦᒋᐦ ᐊ ᓂᑭᑎᑭᓂᐧᐃᒡ ᐊ ᐊᐱᒋᐦᐊᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓐ ᑮᔦᐦ ᐊᓐ ᒫ ᒋ ᐲᐦᑎᒑᐱᔨᐦᐅᓈᓂᐧᐃᒡ ᐋᐯ ᐅᑳᒥᐦᐊᑭᓂᐧᐃᑦ ᐊᐧᐊᓐ ᐹᔨᔥ ᐱᑯᐦᒡ. ᐊᓐ ᒫᒃ 2005-2006 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ, ᒥᓐ ᐹᔨᑯᑖᓂᐤ ᒋ ᐱᒥᔅᑎᓈᑭᓂᐤ ᐊᓂᑎᐦ ᐋᐯ ᒑᑭᐦ ᐊ ᐊᐱᒋᐦᐊᒡ ᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓐᐦ. ᒥᓐ ᑮᔦᐦ ᓈᓂ ᐊᐧᐊᓂᒋ ᐊ ᐊᐱᒋᐦᐊᒡ ᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓐ ᐧᐋᐃᐱᐦᒋᐦ ᒋ ᓂᑭᑎᒧᒡ, ᑮᔦᐦ ᓂᐦᑐ ᐊᐧᐊᓂᒋ ᐊ ᒋ ᒋᐦᒋᐦ ᐊ ᒥᔅᑯᑎᓫᔨᒡ ᑳ ᐄᐦᐹᔨᒡ ᒥᔅᑯᑎᓫᓫᐧᐃᓂᔨᐤ ᒋ ᐲᐦᑎᒑᐱᔨᐅᒡ ᓚ ᒋ ᐊᐱᒋᐦᐊᒡ ᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓐ ᑮᔦᐦ ᓂᒥ ᓴᔨᑖ ᐅᐦᒋ ᑯᑳᒥᐦᐊᑭᓂᐧᐃᐧᐃᒡ ᐊᓂᔮ ᐅᐦᑮᒡ ᐊ ᐊᐱᒋᐦᐊᒡ ᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓐᐦ.

ᑎᐱᐦᐊᒫᑯᔫᐧᐃᓐ ᐋ ᒦᔨᐧᐋᓂᐧᐃᒡ

ᐊᓐ ᒫᒃ ᐊ ᐃᔅᐱᔑ ᑎᐱᐦᐄᒪᓂᐧᐃᒡ ᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓐ, ᐋᐅᔥ ᑳᓂᐧᐊᐱᐦᒑᑭᓂᐧᐃᒡ ᐊ ᐃᑎᒥᐦᑖᑯᐦᒡ ᐊ ᐄᔑ ᐱᒫᑎᓰᓈᓂᐧᐃᒡ ᐅᐦᒋ ᑯᐯᒃ ᐊᔅᒋᐦᒡ. ᐅ ᒫᒃ ᑳᓂᐧᐊᐱᐦᒑᑭᓂᐧᐃᒡ, ᐋᐅᔥ ᓵᔅᒋᓂᐧᐊᐱᐦᒑᑭᓂᐧᐃᒡ ᑯᐯᒃ ᒥᓵᐄᔨᔨᐤ ᓃᔮᓐ ᐊ ᐃᔅᐱᔑ ᒦᔨᐧᐋᓂᐧᐃᒡ. ᐅ ᒫᒃ ᑳ ᐄᔑ ᑎᐱᒥᐦᑳᓂᐧᐃᒡ 2005-2006. ᐋᐅᔥ ᐧᐄᔅᐧᐊ 2% ᐊ ᐃᔅᐱᔑ ᐄᔅᑯᐱᔨᒡ ᐃᔅᐱᔑ ᐧᐋ ᐊᓐ 2004-2005 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ (ᐊᒥᔅᒑᔨᓂᔨᓂᐦᐄᑭᓐ 6).

ᐅ 2005-2006 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ, ᐋᐅᔥ $17,784,065 ᒫᑐ ᑳ ᐃᔅᐱᔑ ᐱᒥᔅᑎᓈᑭᓂᐧᐃᑦ ᓃᔮᓐ ᐊᓂᑖᐦ ᓂᔫᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐊ ᐃᐦᑖᒡ. ᐅ ᒫᒃ ᑳ ᐃᔅᑎᑎᒃ ᓃᔮᓐ, 95% ᐊᓐ ᓃᔮᓐ ᐊ ᒋ ᑎᐱᐦᐊᒨᐧᐋᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᐅᒋᔑᑳᒥᐧᐊᐤ, ᑮᔦᐦ ᐊᓂᔦᐦ ᑳ ᐅᒋᔑᑳᒥᐦᑳᔨᒡ ᐊᐧᐊᓂᒋ ᐊᓂᑖᐦ ᐊ ᔕᐅᓈᑯᓂᔨᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᐊᔅᒋᔨᐤ. ᐅ ᒫᒃ ᐊ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ, ᐋᐅᔥ $984,761 (5.5% ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᒫᑐ) ᐋᐧᐊᒡ ᑳ ᐃᔅᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒨᐧᐋᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᒡ (ᐊᒥᔅᒑᔨᓂᔨᓂᐦᐄᑭᓐ 7).

ᐊᓐ ᒫᒃ ᐧᐄᔅᐧᐊ ᑳ ᐃᔅᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒨᐧᐋᑭᓂᐧᐃᒡ ᐹᔨᑯᑖᓂᐤ ᐊᓂᑖᐦ ᒥᔨᐧᐊ ᐹᔨᑯᐦᑖᐤ ᐄᔨᔨᐤ ᐃᐦᑖᐧᐃᓐᐦ, ᐋᐅᔥ ᐊᓐ $15,573, ᒥᓐ ᓈᐦᒡ ᐊᐱᔑᐦ ᓈᐦᑖᐦᒡ ᐃᐦᑎᑯᓐ ᐅ ᐃᔅᐱᔑ ᐧᐋ ᐊᓐ 2004-2005 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ ᐊᓐ $15,734. ᐊᓂᑎᐦ ᒫᒃ ᐊ ᐋᑯᐦᒡ ᐊᒥᔅᒑᔨᓂᐦᐄᑭᓐ ᓈᐦᑖᐦᒡ, ᐋᐅᔥ ᐅᔅ ᑳ ᐃᔅᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒨᐧᐋᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᐄᔨᔨᐤ $6,000 ᐲᐦᐊᒡ $17,999 (ᐊᒥᔅᒑᔨᓂᔨᓂᐦᐄᑭᓐ 7). ᐊᓐ ᒫᒃ ᐧᐄᔅᐧᐊ ᑳ ᐃᔅᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒨᐧᐋᑭᓂᐧᐃᒡ ᐹᔨᑯᑖᓂᐤ, ᐋᐅᔥ $12,656 (ᐧᐄᔅᐧᐊ ᒫᐅᒡ ᓈᐦᑖᐦᒡ) ᐊᓂᑖᐦ ᐄᔅᒄᐤ, ᐲᐦᐊᒡ $20,171 (ᐄᔅᐧᐊ ᒫᐅᒡ ᐃᔅᐱᒥᐦᒡ) ᐊᓂᑖᐦ ᐧᐊᐱᒫᑯᐦᑐᐦᒡ (ᐊᒥᔅᒑᔨᓂᔨᓂᐦᐄᑭᓐ 7).



ᐋ ᐃᔅᐱᔑ ᒥᔅᑎᒫᐅᐦᒡ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓐ

ᐊᓐ ᐊ ᓂᔫᐦᐆᓈᓂᐧᐃᒡ, ᐊ ᓈᑎᒫᔥᓂᐧᐃᒡ ᑮᔦᐦ ᐊ ᐧᐃᓂᐦᐄᒪᓂᐧᐃᒡ, ᓈᔅᒑᐧᐹᐦ ᒥᔅᑎᐦᐃ ᓵᔅ ᐃᔅᐱᔨᐦᐄᐧᐊᐤ ᓃᔮᓐ ᐊ ᐧᐃ ᐊᐦᑎᓈᔨᒡ ᐊᐧᐊᓐ ᐊᓂᔮ ᐊ ᐧᐃ ᐃᑖᐱᒥᐦᐄᔨᒡ. ᐊᑎ ᐅᔅ ᐧᐃ ᐃᑖᐱᒥᐦᐄᔨᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᐄᔨᔨᐤ, ᐊᔅᐱᔅ ᑎᐱᐦᐊᒡ ᐅᒥᔨᓂᐦᐄᑭᓐ ᐊᓂᑖᐦ ᐃᐦᑖᐧᐃᓂᐦᒡ ᐊᓐ ᒫᒃ ᓚ ᒋ ᐃᐦᑎᑯᓂᔨᒡ ᐊᓂᔮ ᐊ ᐧᐄᒥᑦ ᐊᓂᑎᐦ ᐃᐦᑖᐧᐃᓂᐦᒡ, ᒥᐦᒫᑐᔅ ᓂᔫᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐊ ᒫᒎᓂᐦᒡ ᐊ ᓂᔫᐦᐅᒡ ᑮᔦᐦ ᐊ ᐊᐱᒋᐦᐊᒡ ᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓐᐦ ᑮᔦᐦ ᐊᓂᔮ ᐊ ᓈᑎᐦᒡ ᐊᐱᑎᓰᐧᐃᓂᔨᐤ ᒥᓐ ᓂᔮᓂᑯᐦᑐᐦ ᐊ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᔨᐦᒑᔮᔨᒡ ᐊ ᐊᐱᑎᓱᒡ. ᐅ 2005-2006 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ, ᐊᓂᒋ ᓂᔫᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᑳ ᐊᐱᒋᐦᐊᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᓃᔮᓐᐦ, ᐧᐄᔅᐧᐊ 78% ᐊᓂᔦᐦ ᒋ ᐅᐦᒋ ᐅᒥᐱᑖᐅᒡ ᐊᓂᑖᐦ ᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓐᐦ ᐊ ᐄᔑ ᐊᐱᒋᐦᐊᒡ ᐊᓂᔮ ᐅᐦᒋ ᐅᔑᐦᐊᒡ ᓃᔮᓐᐦ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᑳ ᐃᐦᑯᐱᔨᑦ ᓃᔮᓐ ᒫᑳᑦ $5,168,828 ᒋ ᐃᔅᑎᑎᓐ ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᐊᐱᑎᓰᐧᐃᓐ ᐊ ᒋ ᐅᐦᒋ ᐱᑯᐦᐊᑭᓂᐧᐃᑦ.

ᐧᐋᒥᐦᐄᐧᐋᐤ ᓃᔮᓐ

ᐃᔅᐱᓐ ᑳ ᒥᐦᒋᐱᔨᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡ ᐅ 2002-2003 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ, ᐊᑯᑎᐦ ᐱᐦᒡ ᓚ ᒋ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᐊᒨᐧᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᔫᐦᐆ ᐄᔨᔨᐤ ᐧᐋᒥᐦᐄᐧᐋᐤ ᓃᔮᓂᐦᒡ ᐊᓂᔮ ᐋᐯ ᒋ ᓂᔫᐦᐆ ᐊᐱᑎᓰᒡ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᐊ ᐊᐦᑯᓯᑦ ᑮᔦᐦ ᒫᒃ ᐊᐦᑳᒡ ᐊ ᐃᔅᐱᔨᐦᐄᑯᑦ ᓚᑳᔨᐤ. ᐊᓐ ᒫᒃ 2005-2006 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ, ᐅ ᐧᐋᒥᐦᐄᐧᐋᐤ ᓃᔮᓐ, 149 ᑎᐦᑐ ᐊᐦᑯᓰᐤ ᒋᔑᑳᐤᐦ ᒋ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐤᐦ ᑮᔦᐦ 3 ᒋᔑᑳᐤᐦ ᐊᓂᐦᐄ ᐊᐦᑳᒡ ᐊ ᐃᔅᐱᔨᐦᐄᐧᐊᒡ ᓚᑳᔨᐤ ᐊ ᒋ ᐃᑎᒥᐦᑎᑭᓂᐧᐃᒡ (ᐊᒥᔅᒑᔨᓂᔨᓂᐦᐄᑭᓐ 8).

ᒫᐦᒋᒡ ᒫᓯᓈᒌᒡ

ᐅ ᒫᒃ 2005-2006 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ, ᐊᐱᔒᐦ ᒋ ᐃᔅᑯᐱᔨᐤ ᐊ ᐃᔅᐱᔑ ᐊᐱᒋᐦᐊᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓐ ᐃᔅᐱᔑ ᐧᐋ ᐊᓐ ᑳ ᐱᑯᐦᒡ 2004-2005 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ, ᐋᐅᔥ ᒫᒃ ᐊ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ ᐊ ᐄᔅᑯᐱᔨᒡ ᐊ ᐃᔅᐱᔑ ᐃᐦᑎᑯᐦᒡ ᐊᐱᑎᓰᐧᐃᓐ ᐊᓂᑖᐦ ᐲᐦᒡ ᐄᔨᔨᐤ ᐃᐦᑖᐧᐃᓂᐦᒡ ᐊᓂᔮ ᓚ ᒋ ᓈᑎᐦᒡ ᐄᔨᔨᐅᒡ. ᐋᐅᔥ ᒫᒃ ᐊᔮᐱᒡ ᐊ ᓂᐦᑐᓈᑯᐦᒡ ᐋᐦᐊ ᓈᐦᒡ ᐊ ᐧᐄᓐ ᓈᑎᐦᒡ ᐅᔅᒋᓂᒋᔨᐅᒡ ᑮᔦᐦ ᒥᓵᔨᔨᐅᒡ ᐅᔅ ᓂᔫᐦᐆᐧᐃᓂᐦᒡ ᐊ ᐅᐦᒋ ᐱᒫᒥᐦᐅᓈᓂᐧᐃᔨᒡ. ᐅ ᒫᒃ ᒥᓐ ᓚ ᐱᑯᐦᒡ, ᐋᐅᔥ ᓚ ᑎᐱᐱᔨᒡ 30 ᑎᐦᑐ ᐱᑯᐦᒡ ᑳ ᐃᔅᐱᔑ ᐃᐦᑎᑯᐦᒡ ᐅ ᐊ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐊᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓐ, ᑮᔦᐦ ᐋᔨᐧᐃᓐ ᒨᐦ ᓚ ᐄᔑ ᑭᓂᐧᐊᐱᐦᑎᐦᒡ ᐅᒑᐱᑎᓰᐧᐃᓂᐧᐋᐤ ᐅᒋ ᑳ ᓂᑳᓂᐱᐦᑎᐦᒡ ᒨᔦᒡ ᐊᓂᔮ ᐅᐦᑮᒡ ᑳ ᐄᔑ ᐧᐃᐦᑖᔨᒡ ᓚ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔨᔨᒡ ᐅᔅ ᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓐ ᐊ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐊᑭᓂᐧᐃᑦ.

Tableau
Table
ᐊᒋᔅᒌᓯᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ

1

PRESTATAIRES DU PROGRAMME
BENEFICIARIES OF THE PROGRAM
ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᐦ ᐋᐱᒥᐦᐧᐋᐤ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐᐦ
2005-2006

COMMUNAUTÉ *COMMUNITY* ᐃᐦᑖᐧᐃᓐ	UNITÉS *UNITS* ᑎᐦᑐᑖᓃ	STRUCTURE DES UNITÉS / *COMPOSITION OF UNITS* ᐋ ᐃᑎᔑᐤ ᐋ ᐸᐦᐹᔨᑯᒑᑖᔨᐤ ADULTES *ADULTS* ᒥᓈᐃᔨᔫᐦ	ENFANTS *CHILDREN* ᐊᐧᐋᔑᐦ	TOTAL *TOTAL* ᒫᒨ
MISTISSINI ᒥᐢᑎᓯᓂ	152	246	76	322
CHISASIBI ᒋᓵᓰᐲ	428	579	222	801
WASKAGANISH ᐙᐢᑳᐦᐃᑲᓂᔥ	106	147	54	201
WASWANIPI ᐙᔅᐙᓂᐲ	136	205	93	298
WEMINDJI ᐐᒥᓂᑦᔩ	111	152	21	173
EASTMAIN ᐄᔅᒣᐤ	34	44	4	48
WHAPMAGOOSTUI ᐙᐱᒫᑯᔅᑐᐃ	97	148	102	250
NEMASKA ᓀᒥᔅᑳ	31	43	5	48
OUJÉ-BOUGOUMOU ᐅᒌᐳᑯᒨ	47	69	31	100
TOTAL ᒫᒨ	**1142**	**1633**	**608**	**2241**

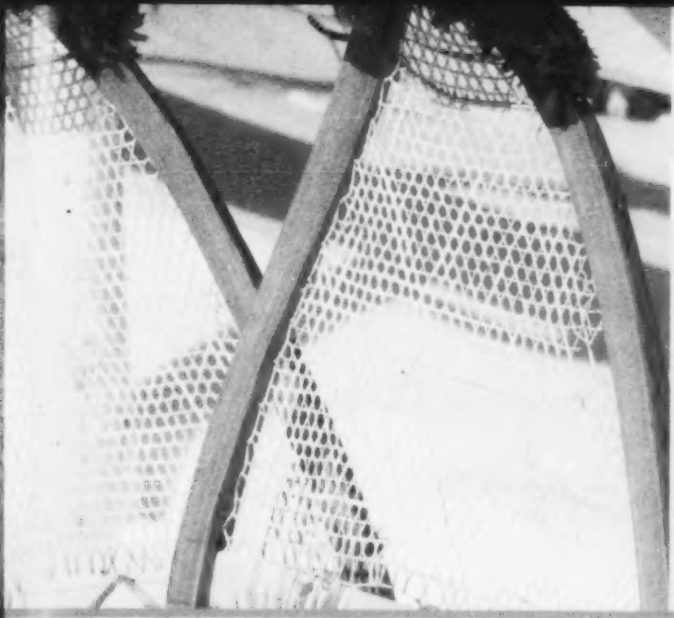


Tableau
Table

ᐊᑎᖅᑖᓱᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ

UNITÉS DE PRESTATAIRES
SELON L'ÂGE DU CHEF DE L'UNITÉ
BENEFICIARY UNITS ACCORDING
TO AGE OF THE HEAD OF THE UNIT
ᐋ ᐹᐴᑯᑖᑐᔩᓈᓅᒡ ᐊᓂᔋ ᑳ ᐊᑌ ᐃᔅᐱᑎᔩᒡ ᑳ ᓃᑳᓃᒡ ᐋ ᐹᐴᑯᑖᑐᔩᒡ
2005-2006

GROUPE D'ÂGE *AGE GROUP* ᑳ ᐃᔅᐱᑎᔩᒡ	UNITÉS SELON LE NOMBRE D'ADULTES *UNITS ACCORDING TO NUMBER OF ADULTS* ᑳ ᐃᑎᔑᒡ ᒥᔑᐃᔨᐋᒡ ᐊ ᐹᐴᑯᑖᑐᔩᓈᓅᒡ 1 ADULTE *1 ADULT* 1 ᒥᔑᐃᔨᐋ	 2 ADULTES *2 ADULTS* 2 ᒥᔑᐃᔨᐋᒡ	TOTAL *TOTAL* ᒫ	%
17-26	183	39	222	19%
27-36	93	73	166	15%
37-46	83	56	139	12%
47-56	44	51	95	8%
57-66	90	102	192	17%
67 +	158	170	328	29%
TOTAL ᒫ	**651**	**491**	**1142**	**100%**

Tableau
Table

ᐊᒥᔅᑖᓱᓂᓯᓂᐦᑮᑭᓐ

PARTICIPATION AU PROGRAMME
PARTICIPATION ON THE PROGRAM
ᑳ ᐋᐱᒥᐦᐋᑭᓈᑦ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐ
2005-2006

COMMUNAUTÉ *COMMUNITY* ᐃᐦᑖᐃᓐ	POPULATION CRIE / *CREE POPULATION* / ᑳ ᐃᑎᔑᒡ ᐃᔨᔫᒡ MEMBRES[1] *MEMBERS[1]* ᐧᐋᒥᐦᐄᐧᐋᒡ[1]	 RÉSIDANTS[2] *RESIDENTS[2]* ᐧᐋᒡ[2]	PRESTATIONS DU PROGRAMME / *BENEFICIARIES OF THE PROGRAM* / ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᐋᐱᒥᐦᐧᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐᐦ INSCRIPTIONS *ENROLLMENT* ᐊᒥ ᐱᐦᑕᓯᓂᐦᐆᔫᒡ	 %[3]
MISTISSINI ᒥᔅᑎᓯᓂ	3 234	3 196	322	10,1%
CHISASIBI ᒋᓵᓰᐲ	3 606	3 583	801	22,4%
WASKAGANISH ᐧᐋᔅᑳᐦᐄᑲᓂᔥ	2 384	2 235	201	9,0%
WASWANIPI ᐧᐋᔥᐧᐋᓂᐱ	1 858	1 771	298	16,8%
WEMINDJI ᐄᒥᓂᒌ	1 285	1 231	173	14,1%
EASTMAIN ᐄᔅᒣᐣ	600	593	48	8,1%
WHAPMAGOOSTUI ᐧᐋᐱᒪᑯᔅᑐᐃ	823	818	250	30,6%
NEMASKA ᓀᒥᔅᑳ	666	655	48	7,3%
OUJÉ-BOUGOUMOU ᐆᒉᐳᑯᒨ	695	665	100	15,0%
TOTAL ᒧᒋ	**15 151**	**14 747**	**2 241**	**15,2%**

[1] Membres des communautés (Registre des populations autochtones du 7 juin 2006)
[1] *Members of the communities (Enrollment Commission List of June 7, 2006)*
1 [illegible] 7, 2006)
[2] Membres résidant sur le Territoire de la Baie-James (Registre des populations autochtones du 7 juin 2006)
[2] *Members residing in the James Bay Territory (Enrollment Commission List of June 7, 2006)*
2 [illegible] 7, 2006)
[3] Pourcentage des résidants inscrits au programme
[3] *Percentage of residents enrolled on the Program*
3 [illegible]

Tableau
Table
4

ᐊᒥᔅᑖᓯᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ

RÉPARTITION DES JOURS
DISTRIBUTION OF DAYS
ᐋ ᐃᐦᑎᓂᔨᒡ ᐄᔨᔫᒡ ᐅᒦᔫᑳᒥᐧᐋᐅᐦ
2005-2006

COMMUNAUTÉ *COMMUNITY*	ACTIVITÉS / *ACTIVITIES* — BOIS *BUSH*	RÉGION ÉLOIGNÉE[1] *FAR REGION*[1]	COMITÉ LOCAL *LOCAL COMMITTEE*	MATERNITÉ *MATERNITY*	COURS MANIEMENT D'ARMES *FIREARMS COURSE*	MALADIE DÉSASTRE[2] *SICK LEAVE DISASTER*[2]	JOURS RÉMUNÉRÉS / *PAID DAYS* — CHEF *HEAD*	CONJOINT *CONSORT*	TOTAL[3] *TOTAL*[3]
MISTISSINI	40 923	7 698	1	36		61	26 658	14 363	41 021
CHISASIBI	101 086	22 093	2	376			80 575	20 889	101 464
WASKAGANISH	24 735	2 413		152		31	18 651	6 267	24 918
WASWANIPI	39 003	4 287				29	27 266	11 766	39 032
WEMINDJI	25 605	4 110				31	20 712	4 924	25 636
EASTMAIN	7 364	1 067					6 054	1 310	7 364
WHAPMAGOOSTUI	29 541	15 388		60			20 789	8 812	29 601
NEMASKA	7 356	437					5 281	2 075	7 356
OUJÉ-BOUGOUMOU	11 834	1 369					8 422	3 412	11 834
TOTAL	**287 447**	**58 862**	**3**	**624**		**152**	**214 408**	**73 818**	**288 226**

[1] Région éloignée : le nombre de jours en région éloignée fait partie du nombre de jours passés dans le bois.
[1] *Far Region: the number of days spent in a far harvesting region are included in the number of days spent in the bush.*
[2] Les jours de maladie et de désastre sont payés par le Fonds d'assurance.
[2] *Sick Leave and Disaster Days are paid by the Insurance Fund.*
[3] Les jours rémunérés (Total) : Total des jours d'activités sauf les jours en région éloignée.
[3] *Paid Days (Total): Total days of all activities except days in Far Region.*

Tableau Table 5

ᐊᒥᔅᑖᔨᓂᔨᓂᐦᐄᑭᓐ

MOYENNE DE JOURS RÉMUNÉRÉS
AVERAGE DAYS PAID
ᐐᓵᐚ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑳ ᑎᐱᐦᐄᑭᓈᒻᐦ
2005-2006

COMMUNAUTÉ *COMMUNITY* ᐃᐦᑖᐎᐣ	UNITÉS *UNITS* ᐸᔨᑯᑖᓈ	PAR CHEF *PER HEAD* ᐸᔨᑯ ᑳ ᓂᑳᓂᑦ ᐸᔨᑯᑖᓈ	PAR CONJOINT PER CONSORT ᐸᔨᑯ ᐅᐐᒥᒫᑭᓐᐦ	PAR ADULTE PER ADULT ᐸᔨᑯ ᒥᔑᐃᔨᔫ
MISTISSINI ᒥᔅᑎᓯᓃ	270	175	153	167
CHISASIBI ᒋᓵᓰᐲ	237	188	138	175
WASKAGANISH ᐙᔅᑳᐦᐄᑲᓂᔥ	235	176	153	170
WASWANIPI ᐙᔅᐙᓂᐲ	287	200	171	190
WEMINDJI ᐐᒥᓂᒌ	231	187	120	169
EASTMAIN ᐄᔅᒣᐣ	217	178	131	167
WHAPMAGOOSTUI ᐙᐱᒫᑯᔅᑐᐃ	305	214	173	200
NEMASKA ᓀᒥᔅᑳ	237	170	173	171
OUJÉ-BOUGOUMOU ᐅᒉᐳᑯᒨ	252	179	155	172
MOYENNE TOTALE ***OVERALL AVERAGE*** ᒧᒋ	**252**	**188**	**150**	**177**

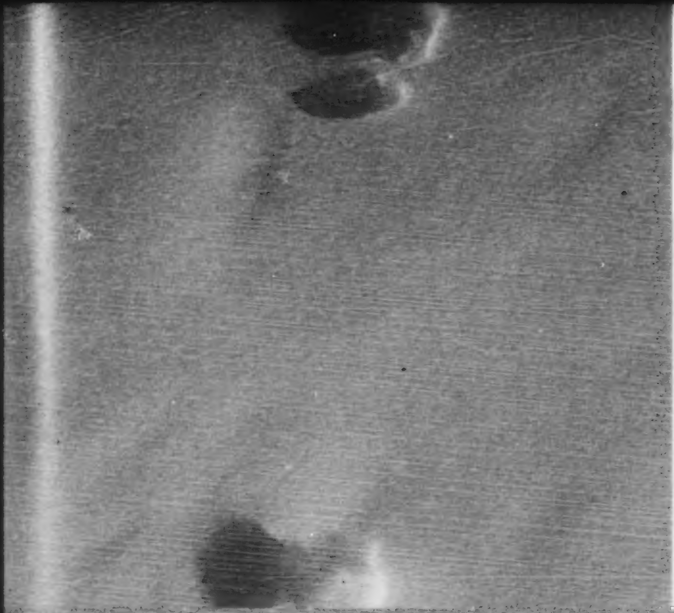


Tableau
Table

ᐊᒋᐢᑖᓱᓂᓯᓂ"ᐋᑭᓐ

PARAMÈTRES DE CALCUL
CALCULATION PARAMETERS
ᐋ ᐄᔑ ᑎᐱᒥᵐ·ᑳᓂ·ᐃᒡ
2005-2006

	2004-2005	2005-2006
ALLOCATION QUOTIDIENNE *DAILY ALLOWANCE* ᐹᔨᔅ ᒦᔑᑲᐤ" ᑎᐱ"ᐊᒪᑯᔨ·ᐃᓐ	54,69 $	55,78 $
CONTRIBUTION AU FONDS D'ASSURANCE *CONTRIBUTION TO THE INSURANCE FUND* ᐊ ᐄᔑ ᐱ"·ᑳᓇᑭᓂ·ᐃᓐ ·ᐋᒥ"ᐋ·ᐊᐤ ᓲᔮᓂ"ᒡ	0,66 $	0,67 $
ALLOCATION QUOTIDIENNE NETTE ***DAILY NET ALLOWANCE*** ᑳ ᒦᔑᐱ"·ᑳᓇᑭᓂ·ᐃᑦ ᐹᔨᔅ ᒦᔑᑲᐤ" ᑎᐱ"ᐋᒪᑯᔨ·ᐃᓐ	**54,03 $**	**55,11 $**
ALLOCATION QUOTIDIENNE POUR RÉGION ÉLOIGNÉE ***FAR HARVESTING REGION DAILY ALLOWANCE*** ᐋ ᔫᐅᓈᑯ"ᒡ ᓂᑑ"ᐅ ᐊᔅᒦ ᐹᔨᔅ ᒦᔑᑲᐤ" ᑎᐱ"ᐋᒪᑯᔨ·ᐃᓐ	**16,41 $**	**16,73 $**
MONTANT DE BASE / *BASIC AMOUNT* / ᓃᐦᑎᒻ ᐋ ᐃᔅᑎᑎᔥ ᓲᔮᓐ		
PAR ADULTE / PER ADULT / ᐹᔨᔅ ᒥᓲᐋᔨᔨᐤ	4039 $	4120 $
PAR ENFANT / PER CHILD / ᐹᔨᔅ ᐋ·ᐊᔑᔥ	1616 $	1649 $
PAR UNITÉ / PER UNIT / ᐹᔨᑯᑖᓂᐤ	1616 $	1649 $

Tableau
Table
ᐊᒥᔅᑖᓯᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ

PRESTATIONS ACCORDÉES
BENEFITS GRANTED
ᑳ ᐄᔥᐱᔑ ᒥᔒᐙᓂᐗᐃᒡ ᓂᔫᐦᐆᓅᔮᓐ
2005-2006

COMMUNAUTÉ ***COMMUNITY*** ᐄᐦᑖᐄᓐ	**ALLOCATION QUOTIDIENNE** ***DAILY ALLOWANCE***	**JOURS DE MALADIE DÉSASTRE**[1] ***SICK LEAVE DISASTER DAYS***[1]	**ALLOCATION EN RÉGION ÉLOIGNÉE** ***FAR HARVESTING REGION ALLOWANCE***	**MONTANT DE BASE GARANTI**[2] ***GUARANTEED BASIC AMOUNT***[2]	**SOUS-TOTAL** ***SUB-TOTAL***	**AIDE SOCIALE AJUSTEMENT**[3] ***SOCIAL AID ADJUSTMENT***[3]	**TOTAL** ***TOTAL***	**MOYENNE UNITÉ** ***AVERAGE UNIT***
MISTISSINI	2 257 306 $	3 362 $	128 788 $	102 181 $	2 491 637 $	1 350 $	2 490 287 $	16 383 $
CHISASIBI	5 591 681 $	0 $	369 616 $	376 211 $	6 337 508 $	7 646 $	6 329 862 $	14 789 $
WASKAGANISH	1 371 523 $	1 708 $	40 369 $	143 880 $	1 557 480 $	2 451 $	1 555 029 $	14 670 $
WASWANIPI	2 149 455 $	1 598 $	71 722 $	155 875 $	2 378 650 $	17 417 $	2 361 233 $	17 362 $
WEMINDJI	1 411 092 $	1 708 $	68 760 $	33 444 $	1 515 004 $	4 159 $	1 510 845 $	13 611 $
EASTMAIN	405 830 $	0 $	17 851 $	8 311 $	431 992 $	1 698 $	430 294 $	12 656 $
WHAPMAGOOSTUI	1 631 311 $	0 $	257 441 $	69 741 $	1 958 493 $	1 945 $	1 956 548 $	20 171 $
NEMASKA	405 389 $	0 $	7 311 $	17 344 $	430 044 $	0 $	430 044 $	13 872 $
OUJÉ-BOUGOUMOU	652 172 $	0 $	22 903 $	46 088 $	721 163 $	1 240 $	719 923 $	15 318 $
TOTAL	**15 875 759 $**	**8 376 $**	**984 761 $**	**953 075 $**	**17 821 971 $**	**37 906 $**	**17 784 065 $**	**15 573 $**

[1] Les jours de maladie et de désastre sont payés par le Fonds d'assurance (voir le tableau 8).
[1] *Sick days and disaster days are paid by the Insurance Fund (see Table 8).*

[2] Montant de base garanti payable après avoir déduit tous les revenus gagnés par le chef et le conjoint.
[2] *Guaranteed basic amount payable after all income received by the Head and the Consort has been deducted.*

[3] Montants d'aide sociale reçus par des prestataires en début d'année avant que leur admissibilité au programme ne soit confirmée et les montants d'ajustement au dossier. Ce montant est déduit en entier du montant annuel de prestations payables.
[3] *Amounts received by beneficiaries at the beginning of the year before their eligibility to the Program was confirmed as well as adjustments required in the file.* The amount is deducted in total from the annual amount of benefits payable.

Tableau
Table
ᐊᒋᔅᒑᓯᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ

8

FONDS D'ASSURANCE
INSURANCE FUND
ᐧᐄᒥᐦᐄᐧᐋᐤ ᓈᔅᓐ
2005-2006

	ACTIVITÉS (Jours payés) *ACTIVITIES (Days paid)* ᒑᓐ ᑳ ᐃᐦᑎᓈᓈᓐ ᐊᓂᐦᐄ ᒌᔑᑳᐤ		PRESTATIONS ACCORDÉES[1] *BENEFITS GRANTED*[1] ᓈᔅᓐ ᑳ ᒥᔮᐧᐊᓂᐧᐃᓐ[1]		
COMMUNAUTÉ ***COMMUNITY*** ᐃᐦᑖᐧᐃᓐ	**MALADIE** **SICK LEAVE** ᐊᐦᑯᓯᐤ ᒌᔑᑳᐤ	**DÉSASTRE** **DISASTER** ᐊᐦᐧᑳᐤ ᐊ ᐃᔅᐱᔑᓐ	**MALADIE** **SICK LEAVE** ᐊᐦᑯᓯᐤ ᒌᔑᑳᐤ	**DÉSASTRE** **DISASTER** ᐊᐦᐧᑳᐤ ᐊ ᐃᔅᐱᔑᓐ	**TOTAL** ***TOTAL*** ᒫᒃ
MISTISSINI ᒥᔅᑎᓯᓃ	61		3 362 $	0 $	3362 $
CHISASIBI ᒋᓵᓰᐲ			0 $	0 $	0 $
WASKAGANISH ᐙᔅᑳᐦᐃᑲᓂᔥ	28	3	1 543 $	165 $	1708 $
WASWANIPI ᐙᔅᐙᓂᐲ	29		1 598 $	0 $	1598 $
WEMINDJI ᐐᒥᓐᒋ	31		1 708 $	0 $	1708 $
EASTMAIN ᐄᔅᒣᓐ			0 $	0 $	0 $
WHAPMAGOOSTUI ᐙᐱᒫᑯᔥᑐᐃ			0 $	0 $	0 $
NEMASKA ᓀᒥᔅᑳ			0 $	0 $	0 $
OUJÉ-BOUGOUMOU ᐅᒉᐳᑯᒧ			0 $	0 $	0 $
TOTAL ᒫᒃ	**149**	**3**	**8211 $**	**165 $**	**8376 $**

[1] Maladie et désastre ces jours sont payés par le Fonds d'assurance

[1] *Sick Leave and Disaster Days are paid by the Insurance Fund*

[1] [illegible]

Organigramme
Organization Chart

ᐋ ᐃᑎᐦᒃᑐᓈᓂᐎᐅ

Membres de l'Office
Members of the Board
ᑳ ᐅᒋᒫᐱᐦᑎᐠ

Directeur général
Director-general
ᑳ ᐅᒋᒫᐅᐦ ᑳ ᐱᒥᐲᐦᑖᐦ

Directeur des services administratifs
Director of Administrative Services
ᑳ ᐱᒥᐲᐦᑖᐦ ᒥᔅᓂᐦᐋᐧᑖᐅᑭᒥᐦ ᐊᐱᑎᓯᐎᓂᔫ

Secrétaire administrative
Administrative Secretary
ᑳ ᒥᔅᓂᐦᐋᐧᑖᐲᐦᑖᐦ

Secrétaire de direction
Executive Secretary
ᑳ ᓃᑳᓈᔅᑲᐦᑖᑯᒧᐦ ᑳ ᒥᔅᓂᐦᐋᐧᑖᐲᐦᑖᐦ

Adjoint au programme - Administration
Program Assistant - Administration
ᐋᐱᒥᐦᐋᑭᐦ - ᐋᐱᑎᓯᐎᐦ

Agent de soutien au programme
Program Support Agent
ᑳ ᐚᒥᐦᑖᐦ ᐋᐱᑎᓯᐎᓂᔫ

Adjoint au programme - Services
Program Assistant - Services
ᐋᐱᒥᐦᐋᑭᐦ - ᒥᔅᓂᐦᐋᐧᑖᐅᑭᒥᐦ

Administrateurs locaux
Local Administrators
ᐃᐦᑖᐎᓂᐦ ᑳ ᐋᐱᑎᓯᐦ

Les membres de l'Office et le personnel

The members of the Board and the staff

ᐊᓂᒦ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔥᑎᐦᒡ ᑮᔫᐦ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᒡ

Administration régionale crie
Cree Regional Authority
Willie Iserhoff,
Président/Chairman
Philip Awashish
George Wapachee

Gouvernement du Québec
Government of Québec
Gérald Lemoyne,
Vice-président/Vice-chairman
Guy Girouard
Jean-Guy-Dugré

Siège social • Head Office • ᐅᒋᒫᐤ ᒥᓯᓂᐦᐄᒫᐅᑭᒥᒄ

Photo de gauche à droite:
Photo from left to right:
Manon Girard,
Marie-Claude Thibault,
Serge Larivière,
Tanya Lynn Strong,
Régent Brind'Amour
(Monique Latouche absente)

Serge Larivière,
Directeur général • Director-general

Régent Brind'Amour,
Directeur des services administratifs • Director of Administrative Services

Tanya Lynn Strong,
Adjointe au programme-Administration • Program Assistant-Administration

Marie-Claude Thibault,
Agente de soutien au programme • Program Support Agent

Monique Latouche,
Secrétaire de direction • Executive Secretary

Manon Girard,
Secrétaire administrative • Administrative Secretary

Communautés Cries
Cree Communities

ᐄᔨᔨᐤ ᐃᐦᑖᐧᐃᓐᐦ

Peter Shecapio,
Adjoint au programme-Services
Program Assistant-Services
Mistissini

Administrateurs locaux
Local Administrators

Elizabeth Masty, Whapmagoostui

Marjorie House, Allen Neacappo & **Sally Herodier,** Chisasibi

Krista Kakabat, Wemindji

Fred Tomatuk, Eastmain

Deborah Wapachee, Nemaska

Lizzie Diamond, Waskaganish

George Shecapio, Mistissini

Winnie Bosum, Oujé-Bougoumou

Jacob Gull, Waswanipi

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS

ÉTATS FINANCIERS DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 30 JUIN 2006

CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD

FINANCIAL STATEMENTS FOR THE YEAR ENDED JUNE 30, 2006

RAPPORT DE LA DIRECTION

Les états financiers de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris ont été dressés par la direction, qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix de conventions comptables appropriées et qui respectent les principes comptables généralement reconnus du Canada. Les renseignements financiers contenus dans le reste du rapport annuel d'activité concordent avec l'information donnée dans les états financiers.

Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôles comptables internes, conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire des états financiers fiables.

L'Office reconnaît qu'il est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui le régissent.

Les membres de l'Office doivent surveiller la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et ils ont approuvé les états financiers.

Le Vérificateur général du Québec a procédé à la vérification des états financiers de l'Office, conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada, et son rapport du vérificateur présente la nature et l'étendue de cette vérification de même que son opinion. Le Vérificateur général peut, sans aucune restriction, discuter de tout élément qui concerne sa vérification.

Serge Larivière, Directeur général

Régent Brind'Amour, Directeur des services administratifs

POUR
L'OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU
REVENU DES CHASSEURS ET
PIÉGEURS CRIS

Québec, le 20 octobre 2006

MANAGEMENT'S REPORT

The financial statements of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board were drawn-up by management, which is responsible for their preparation, presentation and the significant judgments and estimates included therein. This responsibility involves the choice of appropriate accounting policies that comply with Canadian generally accepted accounting principles. The financial information contained in other sections of the annual report concurs with that shown in the financial statements.

To fulfil its mandate, management maintains a system of internal accounting controls designed to provide reasonable assurance that assets are safeguarded and that transactions are duly approved and properly recorded—when appropriate and in a manner suitable for preparing reliable financial statements.

The Board recognizes that it is responsible for conducting its affairs in accordance with the statutes and regulations governing it.

The members of the Board must supervise the way management carries out its responsibilities regarding financial information and it has approved financial statements.

The Auditor General of Québec has audited the financial statements of the Board in accordance with Canadian generally accepted auditing standards. His report states the nature and scope of this audit and his opinion. The Auditor General can, without limitations, discuss any element regarding audit.

Serge Larivière, Director-general

Régent Brind'Amour, Director of Administrative Services

ON BEHALF OF
CREE HUNTERS AND
TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD

Quebec, October 20, 2006

RAPPORT DU VÉRIFICATEUR

À l'Assemblée nationale

J'ai vérifié le bilan de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris au 30 juin 2006 ainsi que l'état des opérations et de l'excédent cumulé de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de l'Office. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière de l'Office au 30 juin 2006 ainsi que des résultats de son exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada. Conformément aux exigences de la *Loi sur le vérificateur général* (L.R.Q., chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis, ces principes ont été appliqués de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Le vérificateur général du Québec,

Québec, le 20 octobre 2006

AUDITOR'S REPORT

To the National Assembly

I have audited the balance sheet of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board as at June 30, 2006 and the statement of operations and accumulated surplus for the year then ended. These financial statements are the responsibility of the Board's management. My responsibility is to express an opinion on these financial statements based on my audit.

I conducted my audit in accordance with Canadian generally accepted auditing standards. Those standards require that I plan and perform an audit to obtain reasonable assurance whether the financial statements are free of material misstatement. An audit includes examining, on a test basis, evidence supporting the amounts and disclosures in the financial statements. An audit also includes assessing the accounting principles used and significant estimates made by management, as well as evaluating the overall financial statement presentation.

In my opinion, these financial statements present fairly, in all material respects, the financial position of the Board as at June 30, 2006 and the results of its operations and its cash flows for the year then ended in accordance with Canadian generally accepted accounting principles. As required by the *Auditor General Act* (R.S.Q., chapter V-5.01), I report that, in my opinion, these principles have been applied on a basis consistent with that of the preceding year.

Auditor General of Quebec,

Renaud Lachance, CA

Quebec, October 20, 2006

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU
DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
OPÉRATIONS ET EXCÉDENT CUMULÉ
DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 30 JUIN 2006

CREE HUNTERS AND TRAPPERS
INCOME SECURITY BOARD
OPERATIONS AND ACCUMULATED SURPLUS
FOR THE YEAR ENDED JUNE 30, 2006

	2006	2005	
PRODUITS			**REVENUE**
Contributions du gouvernement du Québec	19 709 331 $	19 050 427 $	Gouvernement du Québec contribution
Intérêts	10 435	3 853	Interest
	19 719 766	19 054 280	
CHARGES			**EXPENDITURE**
Prestations de sécurité du revenu	17 995 331	17 130 127	Income security benefits
Frais d'administration			*Administrative expenses*
Traitements et avantages sociaux	977 128	975 577	Salaries and fringe benefits
Déplacements	109 006	158 585	Travel
Loyers	96 415	99 048	Rent
Honoraires professionnels	19 371	16 804	Professional fees
Entretien et traitements informatiques	200 682	275 508	Data processing and maintenance
Fournitures	26 018	25 018	Supplies
Téléphone et communications	17 342	15 443	Telephone and communications
Frais de banque et d'intérêts	27 506	23 228	Bank and interest fees
Amortissement des immobilisations	184 011	166 143	Depreciation of fixed assets
	1 657 479	1 755 354	
	19 652 810	18 885 481	
EXCÉDENT DES PRODUITS SUR LES CHARGES	66 956	168 799	**EXCESS REVENUE OVER EXPENDITURE**
EXCÉDENT (DÉFICIT) CUMULÉ AU DÉBUT	114 240	(54 559)	**ACCUMULATED SURPLUS (DEFICIT), BEGINNING OF YEAR**
EXCÉDENT CUMULÉ À LA FIN	181 196 $	114 240 $	**ACCUMULATED SURPLUS, END OF YEAR**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers

The accompanying notes are an integral part of the financial statements.

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
BILAN
AU 30 JUIN 2006

CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD
BALANCE SHEET
AS AT JUNE 30, 2006

	2006	2005	
ACTIF			**ASSETS**
Actif à court terme			**Current assets**
Encaisse (note 3)	108 714 $	221 611 $	Cash (Note 3)
Dépôts à terme (note 4)	720 000	510 000	Terms deposit (Note 4)
Débiteurs (note 5)	2 949 740	2 597 665	Accounts receivable (Note 5)
Frais payés d'avance	1 684	7 132	Prepaid expenses
	3 780 138	3 336 408	
Immobilisations (note 6)	500 614	678 099	**Fixed assets (Note 6)**
	4 280 752 $	4 014 507 $	
PASSIF			**LIABILITIES**
Passif à court terme			**Current liabilities**
Emprunt bancaire (note 7)	561 226 $	734 867 $	Borrowing (Note 7)
Créditeurs (note 8)	2 981 433	2 693 444	Accounts payable (Note 8)
Dû au Fonds d'assurance (note 14)	25 697	21 956	Owed to Insurance Fund (Note 14)
Produits reportés (note 9)	531 200	450 000	Deferred revenue (Note 9)
	4 099 556	3 900 267	
EXCÉDENT CUMULÉ	181 196	114 240	**ACCUMULATED SURPLUS**
	4 280 752 $	4 014 507 $	

Engagements (note 10) — Commitments (Note 10)

Fonds d'assurance (note 14) — Insurance fund (Note 14)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

The accompanying notes are an integral part of the financial statements.

POUR L'OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS

ON BEHALF OF CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD

Willie Iserhoff

Gérald Lemoyne

**OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU
DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
NOTES COMPLÉMENTAIRES
30 JUIN 2006**

1. CONSTITUTION, FONCTION ET FINANCEMENT

L'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, constitué en vertu de la *Loi sur l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris* (L.R.Q., chapitre O-2.1), a pour fonction d'administrer le programme de sécurité du revenu établi par cette loi aux fins de fournir aux piégeurs et chasseurs cris une garantie de revenu; ce programme comprend également d'autres mesures d'incitation à se consacrer aux activités d'exploitation de la faune comme mode de vie.

Des montants sont versées à des unités de prestataires qui y sont admissibles sujet, entre autres conditions, au temps passé à chasser, pêcher et piéger et à exercer des activités accessoires.

En vertu des lois fédérale et provinciale de l'impôt sur le revenu, l'Office n'est pas assujettie aux impôts sur le revenu.

2. CONVENTIONS COMPTABLES

La préparation des états financiers de l'Office par la direction, conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada, exige que celle-ci ait recours à des estimations et à des hypothèses. Ces dernières ont une incidence à l'égard de la comptabilisation des actifs et passifs, de la présentation des actifs et passifs éventuels à la date des états financiers ainsi que de la comptabilisation des produits et des charges au cours de la période visée par les états financiers. Les résultats réels peuvent différer de meilleures prévisions faites par la direction.

Flux de trésorerie

L'état des flux de trésorerie n'est pas présenté, car il n'apporterait pas de renseignements supplémentaires utiles pour la compréhension des mouvements de trésorerie durant l'exercice.

Produits

Les contributions du gouvernement du Québec non affectées sont constatées à titre de produits lorsqu'elles sont reçues ou à recevoir, si le montant à recevoir peut faire l'objet d'une estimation raisonnable et que sa réception est raisonnablement assurée.

Les contributions affectées sont constatées à titre de produits de l'exercice au cours duquel les charges connexes sont effectuées.

Les autres produits sont constatés au fur et à mesure qu'ils sont gagnés et que leur recouvrement est raisonnablement assuré.

**CREE HUNTERS AND TRAPPERS
INCOME SECURITY BOARD
NOTES TO FINANCIAL STATEMENTS
JUNE 30, 2006**

1. CONSTITUTION, PURPOSE AND FUNDING

The Cree Hunters and Trappers Income Security Board, created pursuant to the *Act respecting Cree Hunters and Trappers Income Security Board* (R.S.Q., chapter O-2.1), is responsible for administering the income security program established under this Act for the purpose of providing the trappers and hunters with a guaranteed income; this program includes other measures aimed at encouraging beneficiaries to carry out harvesting activities as a way of life.

Benefits are paid to eligible beneficiary units according, among other things, to the time spent hunting, fishing and trapping and carrying out related activities.

In accordance with federal and provincial income tax acts, the Board is not subject to income tax.

2. ACCOUNTING POLICIES

The Board's financial statements were prepared in accordance with Canadian generally accepted accounting principles. As such, Management is required to make estimates and assumptions that affect the reported amounts of assets and liabilities and disclosures of contingent assets and liabilities at the date of the financial statements and the reported amounts of revenue and expenditure during the period. Actual results could differ from these estimates.

Cash flow

The cash flow statement has not been presented, since it contains no additional information that would be useful for understanding cash flows during the year.

Revenues

Unrestricted contributions of the gouvernement du Québec are recognized as revenues when they are received or are receivable, if the amount that is receivable can be reasonably estimated and if its receipt is reasonably assured.

Restricted contributions are recongnized as revenues of the year in which the related expenditures are incurred.

The other revenues are recognized as they are earned and when their collection is reasonably assured.

Prestations

Les prestations sont constatées lorsqu'elles sont autorisées et que le bénéficiaire a satisfait aux critères d'admissibilité, s'il en est.

Frais d'administration assumés par le gouvernement du Québec

Le coût de certains services de soutien assumé par le gouvernement du Québec, n'est pas présenté à l'état des opérations et de l'excédent cumulé.

Immobilisations

Les immobilisations corporelles sont comptabilisées au coût et sont amorties selon la méthode linaire sur leur durée de vie utile prévue, soit :

	Durée
Améliorations locatives	7 ans
Mobilier et équipement	5 ans
Équipement informatique	3 ans

Les actifs incorporels, composés de logiciels, sont comptabilisés au coût et sont amortis selon la méthode linéaire sur leur durée de vie utile prévue, soit 5 ans.

Ils sont soumis à un test de dépréciation lorsque les changements de situation indiquent que leur valeur comptable pourrait ne pas être recouvrable. Tout excédent de la valeur comptable sur la juste valeur est imputé aux résultats de la période au cours de laquelle la dépréciation a été déterminée.

Régimes de retraite

La comptabilité des régimes à cotisations déterminées est appliquée aux régimes interentreprises à prestations déterminées gouvernementaux compte tenu que l'Office ne dispose pas de suffisamment d'informations pour appliquer la comptabilité des régimes à prestations déterminées.

3. ENCAISSE

L'encaisse comprend un montant de 30 000 $, détenu dans un compte en fiducie et affecté par résolution des membres de l'Office aux versements de prestations. Ce montant sert à pourvoir, entre autres, aux versements d'avances et aux paiements d'urgence lorsque le processus normal d'émission de chèques entraîne des délais excessifs pour le prestataire.

4. DÉPÔTS À TERME

L'Office possède des dépôts à terme portant intérêts à des taux variant de 2,25 % à 3,8 %, échéant à différentes dates en juillet 2006.

Benefits

Benefits are posted when authorized and when the beneficiary meets the eligibility criteria, should there be any.

Administrative expenses assumed by the gouvernement du Québec

The cost of certain support services assumed by the gouvernement du Québec has not been included in the statement of operations and accumulated surplus.

Capital assets

The fixed assets are accounted at their cost and are depreciated using the straight-line method on their estimated useful life which are :

	Period
Leasehold improvements	7 years
Furniture and equipment	5 years
Computer equipment	3 years

The intangible assets, consisting of software, are accounted at their cost and are depreciated using the straight-line method on their estimated useful life which is five year.

They are subject to a depreciation test when changes in condition suggest that their book value could be uncollectible. Any surplus of the book value over the fair value is allocated to the statements for the period during which the depreciation was established.

Pension plans

The accounting procedure used for defined contribution plans is applied to multiemployer government defined benefit plans, given that the Board lacks sufficient information to apply the accounting procedure for defined benefit plans.

3. CASH

Cash includes a sum of $30 000 held in a trust account and allocated by resolution of the members of the Board to benefit payments including, among other things, advance payments and emergency payments where the usual cheque-issuing procedure would cause excessive delays for the beneficiary.

4. TERM DEPOSITS

The Board has term deposits bearing interest rates from 2,25 % to 3,8 %, expiring at various dates in July 2006.

5. DÉBITEURS

	2006	2005
Subvention à recevoir du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	2 947 185 $	2 596 021 $
Autres	2 555	1 644
	2 949 740 $	2 597 665 $

6. IMMOBILISATIONS

	2006			2005
	Coût	Amortissement cumulé	Net	Net
Immobilisations corporelles				
Améliorations locatives	18 416 $	8 550 $	9 866 $	12 497 $
Mobilier et équipement	1 423	-	1 423	-
Équipement informatique	5 103	450	4 653	-
	24 942	9 000	15 942	12 497
Actifs incorporels				
Logiciel informatique	904 650	419 978	484 672	665 602
	929 592 $	428 978 $	500 614 $	678 099 $

Les acquisitions de l'exercice totalisent un montant de 6 526 $.

7. EMPRUNT BANCAIRE

Au 30 juin 2006, l'Office dispose d'une marge de crédit bancaire de 2 000 000 $ garantie par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale jusqu'au 31 décembre 2008. Les montants prélevés portent intérêt au taux moyen des acceptations bancaires majoré de 0,3 % lequel représente 4,73 % au 30 juin 2006 (2005 : 2,86 %).

8. CRÉDITEURS

	2006	2005
Prestations de la sécurité du revenu	2 915 272 $	2 569 265 $
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	1 404	47 943
Fournisseurs	21 378	32 668
Traitements et avantages sociaux	43 379	43 568
	2 981 433 $	2 693 444 $

5. ACCOUNTS RECEIVABLE

	2006	2005
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale subsidy receivable	$ 2 947 185	$ 2 596 021
Other	2 555	1 644
	$ 2 949 740	$ 2 597 665

6. CAPITAL ASSETS

	2006			2005
	Cost	Accumulated depreciation	Net	Net
Fixed assets				
Leasehold improvements	$ 18 416	$ 8 550	$ 9 866	$ 12 497
Furniture and equipment	1 423	-	1 423	-
Computer equipment	5 103	450	4 653	-
	24 942	9 000	15 942	12 497
Intangible assets				
Software	904 650	419 978	484 672	665 602
	$ 929 592	$ 428 978	$ 500 614	$ 678 099

The financial year purchases add up to $ 6 526.

7. BORROWING

On June 30, 2006, the Board had a credit line of $2 000 000 guaranteed by the Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale until December 31, 2008. Amounts used bear interest at the average bank acceptance rate raised of 0,3 % which represents 4,73 % as at June 30, 2006 (2005 : 2,86 %).

8. ACCOUNTS PAYABLE

	2006	2005
Income security benefits	$ 2 915 272	$ 2 569 265
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	1 404	47 943
Suppliers	21 378	32 668
Salaries and fringe benefits	43 379	43 568
	$ 2 981 433	$ 2 693 444

9. REVENUS REPORTÉS

Les revenus reportés représentent la contribution du gouvernement du Québec relative à des dépenses de fonctionnement, lesquelles sont affectées à l'exercice 2006-2007.

10. ENGAGEMENTS

L'Office est engagé par des contrats de services professionnels pour l'entretien de son système informatique jusqu'en 2008.

L'Office est également engagé par des baux à long terme échéant à diverses dates jusqu'en 2010 pour des locaux administratifs. Ces baux comportent, dans certains cas, une option de renouvellement de cinq ans.

Les paiements minimums futurs sur la totalité des engagements s'établissent comme suit :

2007	184 037 $
2008	140 190
2009	43 881
2010	32 910
	401 018 $

11. RÉGIMES DE RETRAITE

Les employés de l'Office participent au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE). Ces régimes interentreprises sont à prestations déterminées et comportent des garanties à la retraite et au décès.

Les cotisations de l'Office imputées aux résultats de l'exercice, s'élèvent à 35 171 $ (2005 : 28 410 $). Les obligations de l'Office envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses contributions à titre d'employeur.

12. INSTRUMENTS FINANCIERS

L'Office n'est pas exposé au risque de taux d'intérêt sur ses passifs financiers compte tenu que le paiement des intérêts est acquitté à même une subvention de fonctionnement du gouvernement du Québec.

La juste valeur des instruments financiers à court terme est égale à leur valeur comptable compte tenu de leur échéance rapprochée.

13. OPÉRATIONS ENTRE APPARENTÉS

En plus des opérations entre apparentés comptabilisées à la valeur d'échange et déjà divulguées dans les états financiers, l'Office est apparenté avec tous les ministères et les fonds spéciaux ainsi qu'avec tous les organismes et entreprises contrôlés directement ou indirectement par le gouvernement du Québec ou soumis, soit à un contrôle conjoint, soit à une influence notable commune de la part du gouvernement du Québec. L'Office n'a conclu aucune opération commerciale avec ces apparentés autrement que dans le cours normal de ses activités et aux conditions commerciales habituelles. Ces

9. DIFERRED REVENUES

Deferred revenues represents the contribution of the gouvernement du Québec pertaining to administrative expenditures which are allocated to 2006-2007.

10. COMMITMENTS

The Board is committed, under contracts for professional services, to maintain its computer system until 2008.

The Board is also committed under long-term leases for administrative offices expiring on various dates until 2010. In some cases, these leases include a five-year renewal option.

Minimum future payments on these commitments are as follows :

2007	$ 184 037
2008	140 190
2009	43 881
2010	32 910
	$ 401 018

11. PENSION PLANS

Board staff members participate in the Government and Public Employees Retirement Plan (RREGOP) or the Pension Plan of Management Personnel (PPMP). These are multiemployer defined benefit plans and include guaranteed payments upon retirement and death.

The Board's contributions charged to year-end statement amount to $ 35 171 (2005 : $ 28 410). The Board's liability towards these government plans is restricted to its contributions as an employer.

12. FINANCIAL INSTRUMENTS

The Board is not exposed to interest-rate risks on its financial liabilities given that interest is paid out of a gouvernement du Québec operating subsidy.

The fair value of short-term financial instruments equals their book value based on their pending maturity date.

13. RELATED PARTY TRANSACTIONS

In addition to the related party transactions disclosed in its financial statements and recorded at exchange value, the Board is a related party to all government departments, special funds, agencies and enterprises controlled directly or indirectly by the gouvernement du Québec or subject to either joint control or significant influence by the gouvernement du Québec. The Board did not carry out any business transactions with these related parties other than during the normal course of operations and under normal business conditions. These transactions are not shown separately in the financial statements.

opérations ne sont pas divulguées distinctement aux états financiers.

14. FONDS D'ASSURANCE

La Convention complémentaire n° 15 modifiant le chapitre 30 de la Convention de la Baie James et du Nord québécois est entrée en vigueur le 1er juillet 2002. Un Fonds d'assurance administré par l'Office a été créé, pour financer les congés de maladie et ceux relatifs aux désastres. Le Fonds est financé par des contributions égales du gouvernement du Québec et des prestataires du programme. Les actifs du Fonds d'assurance ne font pas partie des actifs de l'Office laquelle a la responsabilité de rendre compte des activités du Fonds.

Les résultats, l'excédent cumulé et la situation financière du Fonds d'assurance pour l'exercice se terminant le 30 juin 2006 sont les suivants.

14. INSURANCE FUND

Complementary Agreement No. 15 amending Section 30 of the James Bay and Northern Quebec Agreement came into effect on July 1, 2002. An insurance fund administered by the Board was created to finance sick leave and leave related to disasters. The Fund is financed by equal contributions from the gouvernement du Québec and program beneficiaries. The Insurance Fund's assets are separate from the assets of the Board, which is responsible for reporting on Fund activities.

The Insurance Fund's results, the accumulated surplus and financial position for the year ending June 30, 2006 is as follows.

OPÉRATIONS ET EXCÉDENT CUMULÉ	*2006*	*2005*	*OPERATIONS AND ACCUMULATED SURPLUS*
PRODUITS			**REVENUE**
Contribution du gouvernement du Québec	193 010 $	184 416 $	Gouvernement du Québec contribution
Contribution des prestataires	193 010	184 416	Beneficiaries' contribution
Intérêts	38 425	17 521	Interest
	424 445	386 353	
CHARGES			**EXPENDITURE**
Congés de maladie et désastres	288 561	263 426	Sick leave and disaster benefits
Frais de banque	90	90	Bank fees
	288 651	263 516	
Excédent des produits sur les charges	135 794	122 837	**Excess revenue over expenditure**
Excédent cumulé au début	280 017	157 180	**Accumulated surplus, beginning of year**
Excédent cumulé à la fin	415 811 $	280 017 $	**Accumulated surplus, end of year**

BILAN	*2006*	*2005*	*BALANCE SHEET*
ACTIF À COURT TERME			**CURRENT ASSETS**
Encaisse	1 439 323 $	1 031 474 $	Cash
Compte à recevoir de l'Office	25 697	21 956	Board account receivable
Compte à recevoir du gouvernement du Québec	25 697	21 956	Gouvernement du Québec account receivable
	1 490 717 $	1 075 386 $	
PASSIF			**LIABILITY**
Congés de maladie à payer	1 074 906 $	795 369 $	Sick leave payable
EXCÉDENT CUMULÉ	415 811	280 017	**ACCUMULATED SURPLUS**
	1 490 717 $	1 075 386 $	

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DE L'OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS

CHAPITRE I
OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

1 Le présent code a pour objet de préserver et de renforcer le lien de confiance dans l'intégrité, l'impartialité et l'indépendance des membres de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, ci-après désigné l'Office, et de favoriser la transparence au sein de l'Office.

CHAPITRE II
PRINCIPES D'ÉTHIQUE ET RÈGLES GÉNÉRALES DE DÉONTOLOGIE

2 Le membre de l'Office est tenu, dans l'exercice de ses fonctions, de respecter les principes d'éthiques et les règles de déontologie prévus par la loi ainsi que ceux établis dans le présent code d'éthique et de déontologie.

Il doit, en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles. Il doit de plus organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions.

3 Le membre de l'Office est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre de l'Office représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

4 Le membre de l'Office doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisanes.

5 Le membre de l'Office doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.
Il doit dénoncer à l'Office tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre l'Office, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur.

6 Le membre de l'Office qui a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de l'Office doit dénoncer par écrit cet intérêt aux autres membres et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans lequel il a cet intérêt. Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.

Toutefois cette déchéance n'a pas lieu si un tel intérêt lui échoit par succession ou donation pourvu qu'il renonce ou en dispose avec toute la diligence possible; elle n'a pas lieu non plus dans le cas où un membre de l'Office ou quelqu'un de sa famille reçoit des prestations du programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris.

Le présent article n'a toutefois pas pour effet d'empêcher un membre de l'Office de se prononcer sur des mesures d'application générale relatives aux conditions de travail au sein de l'Office par lesquelles lui ou quelqu'un de sa famille à l'emploi de l'Office serait aussi visé.

CODE OF ETHICS AND PROFESSIONAL CONDUCT OF THE CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD

CHAPTER I
PURPOSE AND SCOPE

1 The purpose of the present code is to preserve and enhance the confidence of the public in the integrity, impartiality and independance of the members of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board, thereafter named the Board, and to promote openness within the Board.

CHAPTER II
ETHICAL PRINCIPLES AND GENERAL RULES OF PROFESSIONAL CONDUCT

2 In the performance of his duties, the member of the Board is bound to comply with the ethical principles and the rules of professional conduct prescribed by law as well as the principles and rules set forth in the present code of ethics and professional conduct.

In case of doubt, he shall act in accordance with the spirit of those principles and rules. He shall, in addition, arrange his personal affairs in such a manner that they cannot interfere with the performance of his duties.

3 The member of the Board is bound to discretion in regard to anything that comes to his knowledge in the performance or during the performance of his duties and is at all times bound to maintain the confidentiality of information thus received.

That obligation does not have the effect of preventing a member of the Board from reporting to a specific interest group that he represents or to which he is linked, except where the information is confidential by law or where the board of directors requires that confidentiality be maintained.

4 In the performance of his duties, the member of the Board shall make decisions regardless of any partisan political considerations.

5 The member of the Board shall avoid placing himself in a situation of conflict between his personal interest and the duties of his office.

He shall reveal to the Board any direct or indirect interest that he has in an agency, corporation or association likely to place him in a situation of conflict or interest, as well as any rights that he may assert against the Board, and shall indicate, where applicable, their nature and value.

6 The member of the Board who has a direct or indirect interest in an agency, corporation or association entailing a conflict between his personal interest and that of the Board shall reveal the interest in writing to the other members of the Board and, where applicable, shall abstain from participating in any deliberation or any decision pertaining to the agency, corporation or association in which he has that interest. In addition, he shall withdraw from the sitting for the duration of the deliberations and the voting concerning that matter.

However, such forfeiture is not incurred if such interest devolves to him by succession or gift, provided that he renounces or disposes of it with all possible dispatch; nor is it incurred where the member of the Board or a member of his family receives Cree Hunters and Trappers Income Security Program benefits.

This section does not prevent a member of the Board from expressing opinions about conditions of employment applied at large within the agency or corporation and that could affect him or a member of his family who is in the employment of the Board.

7 ▪ Le membre de l'Office ne doit pas confondre les biens de l'Office avec les siens et ne peut sous réserve de l'article 6 les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

8 ▪ Le membre de l'Office ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre de l'Office représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

9 ▪ Le membre de l'Office ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.

Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur.

10 ▪ Le membre de l'Office ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

11 ▪ Le membre de l'Office doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi ou tout autre avantage.

12 ▪ Le membre de l'Office qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de l'Office.

13 ▪ Le membre de l'Office qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant l'Office.

14 ▪ Le président doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les membres de l'Office.

CHAPITRE III
RÉMUNÉRATION

15 ▪ Les traitements, traitements additionnels, allocations et dépenses de chaque membre de l'Office sont fixés et payés par l'autorité qui l'a nommé.

CHAPITRE IV
PROCESSUS DISCIPLINAIRE

16 ▪ Aux fins du présent chapitre, l'autorité compétente pour agir est

- le secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif lorsqu'il s'agit d'un membre nommé ou désigné par le gouvernement qui est en cause;
- l'Administration régionale crie ou son successeur lorsqu'il s'agit d'un membre nommé ou désigné par l'Administration régionale crie qui est en cause.

17 ▪ Sur conclusion que le membre de l'Office a contrevenu à la loi ou au code d'éthique et de déontologie, l'autorité compétente doit en être informée.

7 ▪ The member of the Board shall not treat the property of the Board as if it were his own property and, under reserve of Section 6, may not use it for his own benefit or for the benefit of a third party.

8 ▪ The member of the Board may not use for his own benefit or for the benefit of a third party information obtained in the performance or during the performance of his duties.

That obligation does not have the effect of preventing a member of the Board from consulting or reporting to a specific interest group that he represents or to which he is linked, except where the information is confidential by law or where the board of directors requires that confidentiality be maintained.

9 ▪ The member of the Board may not accept any gift, hospitality or other advantage, except what is customary and is of modest value.

Any other gift, hospitality or advantage received shall be returned to the giver.

10 ▪ The member of the Board may not, directly or indirectly, grant, solicit or accept a favour or an undue advantage for himself or for a third party.

11 ▪ In the decision-making process, the member of the Board shall avoid allowing himself to be influenced by offers of employment or any undue advantage.

12 ▪ The member of the Board who is no longer in office shall conduct himself in such a manner as not to derive undue advantages from his previous service with the Board.

13 ▪ It is prohibited for the member of the Board who has left the Board to disclose confidential information or to give anyone advice based on information not available to the public concerning the Board.

14 ▪ The chairman shall ensure that the members of the Board comply with the ethical principles and rules of professional conduct.

CHAPTER III
REMUNERATION

15 ▪ The salary, additional salary, allowances and expenses of each member of the Board shall be fixed and paid by the authority that appointed him.

CHAPTER IV
DISCIPLINARY PROCESS

16 ▪ For the purposes of this Chapter, the authority competent to act is

- the Associate Secretary General for Senior Positions of the Ministère du Conseil exécutif where the person concerned is a member of the Board appointed or designated by the Government;
- the Cree Regional Authority or its successor where the person concerned is a member of the Board appointed or designated by the Cree Regional Authority.

17 ▪ Where it is concluded that the member of the Board has violated the law or the code of ethics and professional conduct, the competent authority shall be informed accordingly.

Traduction crie: Beesum Communications
Graphisme: Isabelle Simard, Graphiste
Impression: Copiexpress

Office de la sécurité du revenu
des chasseurs et piégeurs cris

Édifice Champlain, bureau 1110
2700, boulevard Laurier
Québec, Qc G1V 4K5

Téléphone 418 643-7300 • 1 800 363-1560
Télécopieur 418 643-6803
Courriel courrier@osrcpc.ca

Ce document est également disponible en version PDF
This document is also available in PDF Version